O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI

UMUMIY QISM

I BOB. ASOSIY QOIDALAR

Oldingi tahrirga qarang.

1-modda. Mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatlar

O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.*

* Bundan buyon matnda “mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar” deb yuritiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 29-moddasi.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik ushbu Kodeks, O‘zbekiston Respublikasi qonunlari va Oliy Majlis qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Qoraqalpog‘iston Respublikasi qonunlari va Jo‘qorg‘i Kenges qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Hukumatining qarorlari, davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o‘z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlardan iboratdir.

Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda*, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt)** bo‘yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

* Bundan buyon matnda “korxonalar” deb yuritiladi.

** Bundan buyon matnda “mehnat shartnomasi” deb yuritiladi.

(1-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

2-modda. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning vazifalari

Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik xodimlar, ish beruvchilar, davlat manfaatlarini e’tiborga olgan holda, mehnat bozorining samarali amal qilishini, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog‘lig‘i himoya qilinishini ta’minlaydi, mehnat unumdorligining o‘sishiga, ish sifati yaxshilanishiga, shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga ko‘maklashadi.

(2-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

3-modda. Mehnat kodeksining amal qilish doirasi

Mehnat kodeksi O‘zbekiston Respublikasining butun hududida amal qiladi.

Oldingi tahrirga qarang.

4-modda. Mehnatga oid munosabatlarni qonunchilik orqali va shartnomalar asosida tartibga solishning o‘zaro bog‘liqligi

Xodimlar uchun mehnat huquqlarining va kafolatlarining eng past darajasi qonun hujjatlari bilan belgilab qo‘yiladi.

Qonun hujjatlaridagiga nisbatan qo‘shimcha mehnat huquqlari va kafolatlari boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan shartnoma yo‘sinidagi hujjatlar (jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, boshqa lokal hujjatlar), shuningdek xodim va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomalari bilan belgilanishi mumkin.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning shartlari, agar qonunda boshqa holat ko‘rsatilmagan bo‘lsa, bir taraflama o‘zgartirilishi mumkin emas. Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinmagan masalalar mehnat to‘g‘risidagi shartnoma taraflarining kelishuvi asosida, o‘zaro kelishilmagan taqdirda esa, — mehnat nizolarini ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal qilinadi.

(4-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 89, 95-moddalari, 156-moddasining 2-qismi, XV bobi, O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”).

5-modda. Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalar shartlarining haqiqiy emasligi

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas.

(5-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalari”ning VI bo‘limi (“Mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlarining haqiqiy emasligi”).

6-modda. Mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning taqiqlanishi

Barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo‘lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo‘lgan munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo‘l qo‘yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 18-moddasining birinchi qismi.

Mehnat sohasida mehnatning muayyan turiga xos bo‘lgan talablar yoki davlatning yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lgan shaxslar (ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironlar va boshqalar) to‘g‘risidagi alohida g‘amxo‘rligi bilan bog‘liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Mehnat sohasida o‘zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda o‘ziga yetkazilgan moddiy va ma’naviy zararni to‘lash to‘g‘risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 188-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 985, 1021 va 1022-moddalari, O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”), O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarori.

7-modda. Majburiy mehnatning taqiqlanishi

Majburiy mehnat, ya’ni biron-bir jazoni qo‘llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 37-moddasining ikkinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni 5-moddasining to‘qqizinchi xatboshi, O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 51-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining Jinoyat kodeksining 148^2-moddasi.

Quyidagi ishlar, ya’ni:

Oldingi tahrirga qarang.

harbiy yoki muqobil xizmat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari asosida;

(7-modda ikkinchi qismining ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to‘g‘risida”gi Qonuni 32-moddasining to‘rtinchi qismi, 37-moddasi, 38-moddasining ikkinchi qismi va 40-moddasining uchinchi va beshinchi qismi.

favqulodda holat yuz bergan sharoitlarda;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholini va hududlarni tabiiy hamda texnogen xususiyatli favqulodda vaziyatlardan muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 12, 16-moddalari..

sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga binoan;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat-ijroiya kodeksining 25^1, 25^5, 26, 29, 88, 90, 93-moddalari, 115-moddasining birinchi qismi, 125-moddasining to‘rtinchi qismi, 138 va 155-moddalari.

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda bajarilishi lozim bo‘lgan ishlar majburiy mehnat deb hisoblanmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi 346-moddasining to‘rtinchi — oltinchi qismlari.

Oldingi tahrirga qarang.

8-modda. Mehnat huquqlarini himoya qilish

Har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 9 va 260-moddalari.

(8-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

9-modda. Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvi. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka rioya etilishini tekshirish va nazorat qilish

(9-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi.

(9-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to‘g‘risidagi nizom.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilishni quyidagilar amalga oshiradi:

(9-modda ikkinchi qismining birinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspeksiyalari;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi to‘g‘risidagi nizom.

Oldingi tahrirga qarang.

2) kasaba uyushmalari.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni.

(9-moddaning ikkinchi qismi 2-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 7-dekabrdagi 320-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2002-y., 1-son, 20-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradilar.

(9-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

O‘zbekiston Respublikasi hududida mehnat to‘g‘risidagi qonunlarning aniq va bir xil ijro etilishi ustidan nazorat olib borish O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo‘ysunuvchi prokurorlar tomonidan amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonuni.

Oldingi tahrirga qarang.

10-modda. Xalqaro shartnomalar, konvensiyalar hamda O‘zbekiston Respublikasi mehnat to‘g‘risidagi qonunchiligining nisbati

(10-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Agar O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasida xodimlar uchun mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari yoki boshqa normativ hujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma yoki konvensiyaning qoidalari qo‘llaniladi.

(10-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

O‘zbekiston Respublikasi xalqaro shartnomalarining yoki Xalqaro Mehnat Tashkilotining O‘zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyasining qoidalari mehnatga oid munosabatlar bevosita qonunchilik bilan tartibga solinmagan hollarda ham qo‘llaniladi.

(10-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

11-modda. O‘zbekiston Respublikasining fuqarosi bo‘lmagan shaxslarga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning qo‘llanilishi

Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi hududida ishlayotgan chet el fuqarolari hamda fuqaroligi bo‘lmagan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

(11-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

12-modda. Mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning chet el korxonalarida qo‘llanilishi

(12-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Chet ellik yuridik va jismoniy shaxslarga to‘liq yoki qisman tegishli bo‘lgan va O‘zbekiston Respublikasi hududida joylashgan korxonalarda O‘zbekiston Respublikasining mehnat to‘g‘risidagi qonunchiligi qo‘llaniladi.

(12-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

13-modda. Ushbu Kodeksda nazarda tutilgan muddatlarni hisoblash

Ushbu Kodeks mehnat huquqlari va burchlarining vujudga kelishi yoki bekor bo‘lishi bilan bog‘laydigan muddatning o‘tishi uning boshlanishi belgilangan kalendar kunning ertasidan e’tiboran boshlanadi.

Yillar, oylar, haftalar bilan hisoblanadigan muddatlar so‘nggi yilning, oyning, haftaning tegishli kunida tugaydi. Kalendar bo‘yicha hisoblanadigan haftalar yoki kunlar muddatiga ishlanmaydigan kunlar ham qo‘shiladi.

Basharti muddatning so‘nggi kuni ishlanmaydigan kunga to‘g‘ri kelsa, undan keyin keladigan birinchi ish kuni muddat tugaydigan kun deb hisoblanadi.

II BOB. MEHNATGA OID MUNOSABATLARNING SUBYEKTLARI

14-modda. Xodim mehnatga oid munosabatlarning subyekti sifatida

Belgilangan yoshga yetgan (77-modda) hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning subyektlari bo‘lishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 72-moddasi.

15-modda. Ish beruvchi mehnatga oid munosabatlarning subyekti sifatida

Quyidagilar ish beruvchilar bo‘lishi mumkin:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari o‘z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o‘zi ayni bir vaqtda rahbar bo‘lgan xususiy korxonalar;

Oldingi tahrirga qarang.

3) o‘n sakkiz yoshga to‘lgan ayrim shaxslar qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda.

(15-moddaning 3-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

4) O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 22-noyabrdagi 707-sonli “Yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan yollangan xodimlarni davlat soliq xizmati organlarida hisobga qo‘yish hamda soliq solinadigan daromadlar va chegiriladigan xarajatlar hisobini yuritishni tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori.

(15-modda O‘zbekiston Respublikasining 2015-yil 20-avgustdagi O‘RQ-391-sonli Qonuniga asosan 4-band bilan to‘ldirilgan — O‘R QHT, 2015-y., 33-son, 439-modda)

16-modda. Xodimning asosiy mehnat huquqlari

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqiga egadir.

Har bir xodim:

Oldingi tahrirga qarang.

o‘z mehnati uchun qonunchilikda Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo‘yicha belgilanganidan oz bo‘lmagan miqdorda haq olish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 155-moddasi.

(16-modda ikkinchi qismining ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o‘rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to‘lanadigan yillik ta’tillar berish orqali ta’minlanadigan dam olish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning VII (“Ish vaqti”) va VIII boblari (“Dam olish vaqti”).

xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 211-moddasi va O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni 22-moddasining birinchi qismi.

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

ish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga yoki mol-mulkiga yetkazilgan zararning o‘rnini qoplash;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning XII bobi 2-paragrafi (“Xodimga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi”), O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 33-moddasi hamda O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarori.

kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 21, 22, 23-moddalari va O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni.

qariganda, mehnat qobiliyatini yo‘qotganda, boquvchisidan mahrum bo‘lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta’minot olish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning XVI bobi (“Davlat ijtimoiy sug‘urtasi”), shuningdek O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonuni.

o‘zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”), Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalarining 5.1-bandi (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.).

jamoalarga doir mehnat nizolarida o‘z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 281-moddasi.

17-modda. Ish beruvchining asosiy huquqlari

Ish beruvchi:

korxonani boshqarish va o‘z vakolatlari doirasida mustaqil qarorlar qabul qilish;

Oldingi tahrirga qarang.

qonunchilikka muvofiq yakka tartibdagi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish;

(17-moddaning uchinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning VI bobi (“Mehnat shartnomasi”).

mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni lozim darajada bajarishni xodimdan talab qilish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 176-moddasi.

o‘z manfaatlarini himoyalash uchun boshqa ish beruvchilar bilan birga jamoat birlashmalari tuzish va bunday birlashmalarga a’zo bo‘lish huquqiga egadir.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 28-moddasi.

18-modda. Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning xususiyatlari

Ayrim toifadagi xodimlarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lishi mumkin, bular:

xodim bilan korxona o‘rtasidagi mehnat aloqasining xususiyati;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 76-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Kasanachilik to‘g‘risida”gi nizom, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida”gi nizom.

xodim mehnatining shart-sharoitlari va xususiyati;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 116 — 118, 136, 137, 217 va 225-moddalari.

tabiiy iqlim sharoitlari;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 136, 138-moddalari, 153-moddasining to‘rtinchi va beshinchi qismlari.

xodim mehnat qilayotgan joyning alohida huquqiy tartibi;

boshqa obyektiv omillar bilan belgilanadi.

Davlat xizmatchilarining mehnatini tartibga solish xususiyatlari qonun bilan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 23-maydagi PF-5446-sonli Farmoniga asosan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy jinoyatlarga qarshi kurashish departamentida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizom, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 17-apreldagi 320-son qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi davlat soliq xizmati organlarida xizmatni o‘tash to‘g‘risida nizom.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning belgilanadigan xususiyatlari ushbu Kodeksda nazarda tutilgan mehnat huquqlari va kafolatlarining darajasini pasaytirishi mumkin emas.

19-modda. Mehnat jamoasi mehnatga oid munosabatlarning subyekti sifatida

O‘z mehnati bilan korxona faoliyatida mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan uning barcha xodimlari korxona mehnat jamoasini tashkil etadilar.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat jamoasining huquq va burchlari, uning vakolatlari, ularni amalga oshirish tartibi va shakllari qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

(19-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

20-modda. Xodimlar va ish beruvchilarning vakillik organlari mehnatga oid munosabatlarning subyektlari sifatida

Kasaba uyushmalari, ularning korxonadagi saylab qo‘yiladigan organlari, xodimlar tomonidan saylab qo‘yiladigan boshqa organlar, ish beruvchilarning vakillik organlari mehnatga oid munosabatlarning subyektlari sifatida qatnasha oladilar.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 21, 22 va 28-moddalari.

III BOB. XODIMLAR VA ISh BERUVChILARNING VAKILLIGI

21-modda. Xodimlarning korxonadagi vakilligi

Mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo‘lish va bu manfaatlarni himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo‘yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin, bu organlarni saylash tartibini, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yig‘ilishi (konferensiyasi) belgilaydi. Xodimlar vakillik qilishni hamda o‘z manfaatlarini himoya etishni ishonib topshiradigan organni o‘zlari belgilaydilar.

Barcha vakillik organlari o‘z vakolatlari doirasida ish olib boradi va xodimlar manfaatlarini himoya qilishda teng huquqlardan foydalanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 74-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasida jamoat birlashmalari to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi “Nodavlat notijorat tashkilotlari to‘g‘risida”gi Qonunining 11-moddasi va O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonuni.

Korxonada boshqa vakillik organlarining ham bo‘lishi kasaba uyushmalarining o‘z vazifalarini amalga oshirish borasidagi faoliyatiga to‘sqinlik qilmasligi lozim.

Xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini bitta vakillik organi ifoda etishi va himoya qilishi mumkin emas.

Oldingi tahrirga qarang.

Vakillik organlarining faoliyati ularni saylagan xodimlarning qaroriga binoan, shuningdek ular qonunchilikka zid xatti-harakatlar sodir etgan taqdirda esa — sud tomonidan ham tugatilishi mumkin.

(21-moddaning beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 49 va 53-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi “O‘zbekiston Respublikasida jamoat birlashmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 14-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi “Nodavlat notijorat tashkilotlari to‘g‘risida”gi Qonunining 34 va 36-moddalari hamda O‘zbekiston Respublikasi “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 23-moddasi.

22-modda. Kasaba uyushmalari

Kasaba uyushmalarining va ulardagi saylab qo‘yiladigan organlarning davlat va xo‘jalik organlari, ish beruvchilar bilan o‘zaro munosabatlaridagi huquqlari qonun, ustavlar, jamoa kelishuvlari va shartnomalari bilan belgilanadi.

23-modda. Xodimlar vakillik organlarining huquqlari

Xodimlarning vakillik organlari quyidagilarga haqlidir:

muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzish, ularning bajarilishini tekshirib turish, ish beruvchiga korxonada mehnat to‘g‘risida normativ hujjatlar tayyorlash yuzasidan takliflar kiritish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 31, 32, 36, 40, 46, 56-moddalari.

korxonani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga doir masalalarni ko‘rib chiqishda qatnashish;

mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlarda xodimlar manfaatini himoya qilish;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning XV bobi (“Mehnat nizolari”).

Oldingi tahrirga qarang.

ish beruvchi hamda u vakil qilgan shaxslarning qarorlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari yoki boshqa normativ hujjatlarga zid bo‘lsa yoxud xodimlarning huquqlarini boshqacha tarzda buzayotgan bo‘lsa, bu qarorlar ustidan sudga shikoyat qilish.

(23-modda birinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Vakillik organlari ijtimoiy-mehnat munosabatlarida xodimlarning manfaatlarini himoya etishga qaratilgan boshqa xatti-harakatlar ham, basharti bu xatti-harakatlar qonunchilikka zid bo‘lmasa, qilishlari mumkin.

(23-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Xodimlarning vakillik organlari huquqlarining amalga oshirilishi korxonada mehnat samaradorligini pasaytirmasligi, o‘rnatilgan tartib va ish rejimini buzmasligi kerak.

24-modda. Ish beruvchining xodimlarning vakillik organlari oldidagi majburiyatlari

Ish beruvchi quyidagilarni amalga oshirishi shart:

xodimlar vakillik organlarining huquqlariga rioya qilish, ularning faoliyatiga ko‘maklashish;

Oldingi tahrirga qarang.

xodimlarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin ularning vakillik organlari bilan maslahatlashish, mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda ko‘rsatilgan hollarda esa, — ularning roziligini olish;

(24-moddaning uchinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 101, 117, 137, 144, 153, 157, 158, 159, 174-moddalari va O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 15-moddasi, 30-moddasining to‘rtinchi qismi.

xodimlar vakillik organlarining takliflarini o‘z vaqtida ko‘rib chiqish va qabul qilingan qarorlar haqida ularga yozma ravishda asosli javob berish;

xodimlarning vakillik organlari a’zolarini korxonaga, manfaatlari ifoda etilayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz qo‘yish;

xodimlarning vakillik organlariga mehnat, korxona faoliyati masalalariga va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir axborotni tekin berish;

xodimlarning vakillik organlariga o‘z vazifalarini bajarishlari uchun zarur sharoit yaratib berish;

Oldingi tahrirga qarang.

xodimlarning vakillik organlariga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlarni bajarish.

(24-moddaning sakkizinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

25-modda. Xodimlar vakillik organlari a’zolarining mehnat sohasidagi qo‘shimcha kafolatlari

Xodimlarning vakillik organlari a’zolariga o‘zlarining vakillik faoliyatlarini amalga oshirishlari munosabati bilan ish beruvchi tomonidan biron bir shakldagi ta’qib qilinishdan himoya etish

kafolatlanadi.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarga intizomiy jazo berishga, ular bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, shuningdek vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlar bilan mehnatga oid munosabatlarni ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin ikki yil davomida ish beruvchining tashabbusi bilan mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Vakillik organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylangani munosabati bilan ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilgan xodimlarga ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmasa, — avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Vakillik organlari tarkibiga saylangan xodimlarga tegishli ish (lavozim) berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda ular qonun hujjatlarida yoki jamoa shartnomalari, kelishuvlarida nazarda tutilgan imtiyozlardan foydalanadilar.

(25-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 15, 16 va 17-moddalari.

26-modda. Xodimlar vakillik organlarining faoliyatiga to‘sqinlik qilishning taqiqlanishi

Xodimlar vakillik organlarining qonuniy faoliyatiga har qanday tarzda to‘sqinlik qilish taqiqlanadi.

Xodimlar vakillik organlarining faoliyatini ish beruvchi yoki u vakil qilgan shaxslar tashabbusi bilan tugatishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida ko‘rsatilgan harakatlarni sodir qilgan ish beruvchi yoki u vakil qilgan shaxslar qonunchilikka muvofiq javobgar bo‘ladilar.

(26-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49-moddasi.

27-modda. Ish beruvchilarning korxonadagi vakilligi

Oldingi tahrirga qarang.

Korxonada ish beruvchi nomidan vakillikni ma’muriyatning mansabdor shaxslari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar, ularning ustavlari yoki nizomlari asosida berilgan vakolatlar doirasida amalga oshiradilar.

(27-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

28-modda. Ish beruvchilarning vakillik organlari

Ish beruvchilar uyushmalarga, assotsiatsiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidir. Ish beruvchilarning jamoat birlashmalari ixtiyoriy jamoat tashkilotlari sifatida tuziladi va ish olib boradi, ularning maqsadi iqtisodiyotni va tadbirkorlik tashabbusini rivojlantirish va samaradorligini oshirish, shuningdek, davlat hokimiyati va boshqaruv organlarida, kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan o‘zaro munosabatlarda korxonalar va ular

mulkdorlarining manfaatlarini ifoda etish yo‘li bilan ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish, xo‘jalik va mehnatga oid munosabatlar sohasida ularning huquqlarini himoya qilishdan iboratdir.

IV BOB. JAMOA ShARTNOMALARI VA KELIShUVLARI

1-§. UMUMIY QOIDALAR

29-modda. Jamoa shartnomalari va kelishuvlarining tushunchasi va maqsadi

Jamoa shartnomasi — korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning IV bobi 2-paragrafi (“Jamoa shartnomasi”).

Jamoa kelishuvi — muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta’minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o‘z ichiga oluvchi normativ hujjatdir.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning IV bobi 3-paragrafi (“Jamoa kelishuvlari”).

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

30-modda. Jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzishning asosiy prinsiplari

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzishning asosiy prinsiplari quyidagilardir:

Oldingi tahrirga qarang.

qonunchilik normalariga amal qilish;

(30-moddaning ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

taraflar vakillarining vakolatliligi;

taraflarning teng huquqliligi;

jamoa shartnomalari, kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama erkinligi;

majburiyatlar olishning ixtiyoriyligi;

olinayotgan majburiyatlarning haqiqatda bajarilishini ta’minlash;

tekshirib borishning muntazamligi;

javobgarlikning muqarrarligi.

31-modda. Muzokaralar olib borish huquqi

Har qaysi taraf jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish va o‘zgartirish yuzasidan muzokaralar olib borish tashabbusi bilan chiqishga haqlidir.

Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi o‘zlarini vakil qilgan xodimlar nomidan muzokaralar olib borish, jamoa shartnomasiga, kelishuviga o‘zlarini vakil qilgan xodimlarning manfaatlarini himoya qiluvchi ilovalar taklif etish va ularni imzolashga haqlidir.

Agar xodimlar tomonidan bir vaqtning o‘zida xodimlarning bir nechta vakillik organi qatnashayotgan bo‘lsa, ular muzokaralar olib borish, jamoa shartnomasi yoki kelishuvining yagona loyihasini ishlab chiqish va bunday shartnoma yoki kelishuvni tuzish uchun birlashgan vakillik organi tashkil etadilar.

Jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o‘zgartirish va to‘ldirish uchun ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmasi (ularning vakillari) bilan kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o‘rtasida muzokaralar olib boriladi. Zarur hollarda muzokaralarda ijro etuvchi hokimiyat

organlari ishtirok etadilar. Ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ko‘rib chiqish uchun taklif etgan mehnatga oid va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan muzokaralar olib borishga majburdirlar.

Tegishli yozma xabar olgan taraf yetti kunlik muhlat ichida muzokaralarga kirishishi shart.

Avvalgi jamoa shartnomasi, kelishuvining amal qilish muddati tugashiga qadar uch oy mobaynida yoki bu hujjatlar bilan belgilab qo‘yilgan muddatda har qaysi taraf boshqa tarafga yangi jamoa shartnomasini, kelishuvini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlash to‘g‘risida yozma xabar berishga haqlidir.

32-modda. Muzokaralar olib borish tartibi

Muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflar teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo‘lgan vakillardan iborat komissiya tuzadilar.

Komissiyaning tarkibi, muzokaralarning muddati, o‘tkaziladigan joyi va kun tartibi taraflar qarori bilan belgilanadi.

Muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarga jamoa shartnomasi, kelishuvining mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama qilishda to‘la erkinlik beriladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchilar va ularning birlashmalari, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalariga, xodimlarning boshqa vakillik organlariga muzokaralar uchun o‘zlaridagi zarur ma’lumotlarni berishlari shart. Muzokaralarning qatnashchilari, muzokara olib borish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa shaxslar, basharti o‘zlari olgan ma’lumotlar davlat yoki tijorat siri bo‘lsa, ularni oshkor qilmasliklari kerak. Bu ma’lumotlarni oshkor qilgan shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

(32-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 162-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 46-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 985-moddasi.

Agar muzokaralar jarayonida taraflar o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra murosaga kela olmagan bo‘lsalar, bayonnoma tuzilib, unga taraflarning bu sabablarni bartaraf etish uchun zarur choralar haqidagi tugal ravishda bayon etilgan, shuningdek muzokaralarni qayta tiklash muddatiga doir takliflari kiritiladi.

33-modda. Muzokaralar chog‘ida kelib chiqadigan ixtiloflarni hal etish

Muzokaralar chog‘ida kelib chiqadigan ixtiloflar jamoalarga doir mehnat nizolarini ko‘rib chiqish uchun belgilangan tartibda hal etiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 281-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

34-modda. Jamoa shartnomalari va kelishuvlari to‘g‘risidagi qonunchilikni buzganlik uchun javobgarlik

(34-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Ish beruvchining manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar quyidagilar uchun javobgar bo‘ladilar:

1) jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o‘zgartirish yoki to‘ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarda qatnashishdan bo‘yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini

buzganlik yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiyaning ishini ta’minlamaganlik uchun;

2) muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuviga rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganlik uchun;

Oldingi tahrirga qarang.

3) jamoa shartnomasi, kelishuvi majburiyatlarini buzganlik va bajarmaganlik uchun. Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi talabiga ko‘ra mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo‘lgan rahbarga nisbatan qonunchilikda nazarda tutilgan choralarni ko‘rishi shart.

(34-modda birinchi qismining uchinchi bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi qismida sanab o‘tilgan harakatlar (harakatsizliklar) mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning buzilishi tariqasida baholanadi va qonunda nazarda tutilgan tartibda javobgarlikka tortishga sabab bo‘ladi.

(34-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49-moddasi.

2-§. JAMOA ShARTNOMASI

35-modda. Jamoa shartnomasini tuzish zarurligi haqida qaror qabul qilish

Ish beruvchi bilan jamoa shartnomasini tuzish zarurligi haqida qaror qabul qilish huquqiga kasaba uyushmasi o‘z vakillik organi orqali, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik organi yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi) ega.

Jamoa shartnomalari korxonalarda, ularning yuridik shaxs huquqi berilgan tarkibiy bo‘linmalarida tuziladi.

36-modda. Jamoa shartnomasining taraflari

Jamoa shartnomasi, bir tarafdan, xodimlar tomonidan kasaba uyushmalari yoki o‘zlari vakolat bergan boshqa vakillik organlari orqali, ikkinchi tarafdan — bevosita ish beruvchi yoki u vakolat bergan vakillar tomonidan tuziladi.

37-modda. Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishi

Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishini taraflar belgilaydi.

Jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo‘yicha o‘zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

mehnatga haq to‘lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo‘shimcha to‘lovlar;

narxlarning o‘zgarib borishi, inflatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko‘rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to‘lashni tartibga solish mexanizmi;

xodimlarni ish bilan ta’minlash, qayta o‘qitish, ishdan bo‘shatib olish shartlari;

ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat ta’tillarining muddatlari;

xodimlarning, shu jumladan ayollar va o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta’minlash;

korxonani va idoraga qarashli turar joyni xususiylashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

ishni ta’lim bilan qo‘shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

ixtiyoriy va majburiy tarzdagi tibbiy hamda ijtimoiy sug‘urta;

Oldingi tahrirga qarang.

ish beruvchi tomonidan o‘z xodimlarining shaxsiy jamg‘arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo‘shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari;

(37-moddaning ikkinchi qismi o‘ninchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2005-yil 23-sentabrdagi O‘RQ-8-sonli Qonuniga muvofiq kiritilgan — O‘R QHT, 2005-y., 37-38-son, 280-modda)

jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko‘rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish.

Oldingi tahrirga qarang.

Jamoa shartnomasida korxonaning iqtisodiy imkoniyatlarini hisobga olgan holda boshqa shartlar, shu jumladan qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan normalar va qoidalarda ko‘rsatilganiga qaraganda imtiyozliroq mehnat shartlari va ijtimoiy-iqtisodiy shartlar (qo‘shimcha ta’tillar, pensiyalarga tayinlanadigan ustamalar, muddatdan ilgari pensiyaga chiqish, transport va xizmat safari xarajatlari uchun kompensatsiyalar, xodimlarni ishlab chiqarishda hamda ularning bolalarini maktabda va maktabgacha ta’lim tashkilotlarida tekin yoki qisman haq to‘lanadigan tarzda ovqatlantirish, boshqa qo‘shimcha imtiyoz va kompensatsiyalar) ham kiritilishi mumkin.

(37-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Basharti amaldagi qonun hujjatlarida normativ tusdagi qoidalar jamoa shartnomasida albatta mustahkamlab qo‘yilishi shart deb bevosita ko‘rsatma berilgan bo‘lsa, bunday qoidalar jamoa shartnomasiga kiritiladi.

(37-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks 95-moddasining uchinchi qismi, 117-moddasining ikkinchi qismi, 123-moddasining birinchi qismi, 130-moddasi birinchi qismi, 137-moddasining ikkinchi qismi, 148-moddasining ikkinchi qismi, 153-moddasining ikkinchi qismi, 154-moddasining ikkinchi qismi, 157-moddasining birinchi qismi, 158-moddasining uchinchi qismi, 159-moddasining ikkinchi qismi, 161-moddasining birinchi qismi, 166-moddasining birinchi qismi, 170, 173-moddalari, 176-moddasining ikkinchi qismi, 180-moddasining birinchi qismi, 194-moddasining birinchi qismi, 203-moddasining uchinchi qismi, 216-moddasining birinchi qismi, 217-moddasining ikkinchi qismi, 236-moddasining to‘rtinchi qismi, 262-moddasining to‘rtinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni 14-moddasining uchinchi qismi, 16-moddasining uchinchi qismi, 18-moddasining birinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Temir yo‘l transporti to‘g‘risida”gi Qonuni 17-moddasining uchinchi qismi va O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning jamg‘arib boriladigan pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonuni 10-moddasining uchinchi qismi.

38-modda. Jamoa shartnomasining loyihasini muhokama qilish

Jamoa shartnomasining loyihasi korxonaning bo‘linmalarida xodimlar tomonidan muhokama qilinishi kerak va u bildirilgan fikr va takliflar hisobga olingan holda ishlab takomiliga yetkaziladi.

Ishlab takomiliga yetkazilgan loyiha mehnat jamoasining umumiy yig‘ilishi (konferensiyasi) muhokamasiga qo‘yiladi.

39-modda. Mehnat jamoasi yig‘ilishining (konferensiyasining) vakolatliligi

Mehnat jamoasining yig‘ilishi, basharti unda xodimlarning yarmidan ko‘prog‘i ishtirok etgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi.

Mehnat jamoasining konferensiyasi, basharti unda delegatlarning kamida uchdan ikki qismi ishtirok etgan bo‘lsa, vakolatli hisoblanadi.

40-modda. Jamoa shartnomasini tuzish tartibi

Jamoa shartnomasi, basharti uni umumiy yig‘ilishda (konferensiyada) ishtirok etayotganlarning ellik foizidan ko‘prog‘i yoqlab ovoz bergan bo‘lsa, ma’qullangan hisoblanadi.

Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma’qullanmasa, taraflarning vakillari uni umumiy yig‘ilishda (konferensiyada) bildirilgan taklif-istaklarni e’tiborga olgan holda ishlab takomiliga yetkazadilar hamda o‘n besh kun ichida umumiy yig‘ilish (konferensiya) muhokamasiga qayta taqdim etadilar.

Umumiy yig‘ilishda (konferensiyada) ma’qullanganidan keyin taraflarning vakillari jamoa shartnomasini uch kun ichida imzolaydilar.

41-modda. Jamoa shartnomasining amal qilish muddati

Jamoa shartnomasi imzolangan vaqtdan e’tiboran yoki jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan kundan boshlab kuchga kiradi hamda taraflar belgilagan muddat davomida amal qiladi.

Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha, to‘ldirguncha amalda bo‘ladi.

42-modda. Jamoa shartnomasining amal qilish doirasi

Jamoa shartnomasi ish beruvchiga va mazkur korxonaning barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

43-modda. Korxona qayta tashkil etilganda jamoa shartnomasining o‘z kuchini saqlab qolishi

Korxona qayta tashkil etilganda shu qayta tashkil qilish davrida jamoa shartnomasi o‘z kuchini saqlab qoladi, shundan keyin taraflardan birortasining tashabbusi bilan qayta ko‘rib chiqilishi mumkin.

Korxona tarkibi, tuzilishi, boshqaruv organining nomi o‘zgargan, korxona rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham jamoa shartnomasi o‘z kuchini saqlab qoladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 49-moddasi.

44-modda. Korxona mol-mulkining egasi o‘zgarganda jamoa shartnomasining o‘z kuchini saqlab qolishi

Korxona mol-mulkining egasi o‘zgarganda jamoa shartnomasi o‘z kuchini olti oy mobaynida saqlab qoladi.

Bu davrda taraflar yangi jamoa shartnomasini tuzish yoki amaldagisini saqlab qolish, o‘zgartirish va to‘ldirish haqida muzokaralar boshlashga haqli.

Jamoa shartnomasi qayta ko‘rib chiqilayotganida avvalgi jamoa shartnomasida xodimlar uchun nazarda tutilgan imtiyozlarni saqlab qolish va boshqa shartlarni bajarish mumkinligi to‘g‘risidagi masala hal etilishi kerak.

45-modda. Korxona tugatilganda jamoa shartnomasining o‘z kuchini saqlab qolishi

Oldingi tahrirga qarang.

Korxona qonunchilikda belgilangan tartib va shartlar asosida tugatilayotganda jamoa shartnomasi butun tugatish ishlari olib borilayotgan muddat davomida o‘z kuchini saqlab qoladi.

(45-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 53 va 55-moddalari.

46-modda. Jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish

Oldingi tahrirga qarang.

Jamoa shartnomasida nazarda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini taraflarning vakillari, mehnat jamoasi, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari tekshirib boradilar.

(46-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi to‘g‘risidagi nizom.

Jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomaning o‘zida maxsus ko‘rsatilgan muddatlarda majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasining umumiy majlisida (konferensiyasida) hisobot berib turadilar.

Tekshirish olib borish vaqtida taraflar o‘zlaridagi buning uchun zarur bo‘lgan barcha ma’lumotlarni taqdim etishlari shart.

3-§. JAMOA KELIShUVLARI

47-modda. Jamoa kelishuvlarining turlari

Tartibga solinadigan munosabatlar sohasi, hal qilinishi lozim bo‘lgan masalalarning xususiyatlariga qarab bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

Jamoa kelishuvlari muzokaralarda ishtirok etayotgan taraflarning kelishuviga muvofiq ikki taraflama va uch taraflama bo‘lishi mumkin. Kelishuvni tuzish vaqtida uchinchi taraf sifatida ijro etuvchi hokimiyat organi ishtirok etishi mumkin.

Kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlari ish beruvchi yoki ish beruvchining vakili bo‘lmagan ijro etuvchi hokimiyat organidan ular bilan ikki taraflama kelishuv tuzishni talab etishga haqli emas.

48-modda. Bosh kelishuv

Bosh kelishuv O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O‘zbekiston Respublikasi Hukumati bilan ham tuziladi.

Bosh kelishuv ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beradi.

49-modda. Tarmoq kelishuvlari

Oldingi tahrirga qarang.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan ham tuziladi.

(49-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

Tarmoq kelishuvlari tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlarini, mehnat shartlari va unga haq to‘lashni, tarmoq xodimlarining (kasbdoshlar guruhlarining) ijtimoiy kafolatlarini

belgilab beradi.

50-modda. Hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar

Hududiy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuziladi.

Hududiy kelishuvlar hududlarning xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lgan muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydi.

51-modda. Jamoa kelishuvlarini ishlab chiqish va tuzish tartibi, muddatlari

Jamoa kelishuvlarini ishlab chiqish va tuzish tartibi, muddatlari ushbu Kodeksning 32-moddasida nazarda tutilgan komissiya tomonidan belgilanadi va uning qarori bilan rasmiylashtiriladi.

Xodimlarning tegishli pog‘onadagi vakillik organlari (ularning birlashmalari) bir nechta bo‘lgan taqdirda, xodimlar tomonidan ajratiladigan komissiya a’zolari shu organlar (ularning birlashmalari) o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq belgilanadi.

Jamoa kelishuvining loyihasi komissiya tomonidan ishlab chiqiladi va kelishuv qatnashchilarining vakolat berilgan vakillari tomonidan imzolanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Taraflar tomonidan imzolangan jamoa kelishuvi, uning ilovalari yetti kunlik muddat ichida kelishuv ishtirokchilariga, shuningdek bildirish ro‘yxatidan o‘tkazish uchun O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlariga yuboriladi.

(51-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

52-modda. Jamoa kelishuvlarining mazmuni

Jamoa kelishuvlarining mazmunini taraflar belgilaydilar.

Jamoa kelishuvlarida:

mehnatga haq to‘lash, mehnat shartlari va uni muhofaza qilish, mehnat va dam olish tartibi;

narxlarning o‘zgarib borishiga, inflatsiya darajasiga, kelishuvlarda belgilab qo‘yilgan ko‘rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to‘lashni tartibga solish mexanizmi;

Oldingi tahrirga qarang.

eng kam miqdori qonunchilikda nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo‘shimcha to‘lovlar;

(52-modda ikkinchi qismining to‘rtinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

xodimlarning ishga joylashishiga, ularni qayta o‘qitishga ko‘maklashish;

ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta’minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog‘lig‘ini muhofaza qilish;

xodimlar hamda ularning oila a’zolarini ijtimoiy himoya qilish bo‘yicha maxsus tadbirlar;

davlat korxonalarini xususiylashtirish chog‘ida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

nogironlar va yoshlar (shu jumladan o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar) mehnatidan foydalanish maqsadida ular uchun qo‘shimcha ish joylari tashkil etuvchi korxonalarga beriladigan imtiyozlar;

ijtimoiy sheriklik hamda uch taraflama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko‘maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash to‘g‘risidagi qoidalar nazarda tutilishi mumkin.

Oldingi tahrirga qarang.

Jamoa kelishuvlarida boshqa mehnat va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo‘yicha qonunchilikka zid kelmaydigan qoidalar ham bo‘lishi mumkin.

(52-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

53-modda. Jamoa kelishuviga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish

Jamoa kelishuviga o‘zgartish va qo‘shimchalar uning o‘zida belgilangan tartibda taraflarning o‘zaro roziligi bilan kiritiladi, agar bu hol belgilanmagan bo‘lsa, — ushbu Kodeksda uni tuzish uchun belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

54-modda. Jamoa kelishuvining amal qilish muddati

Jamoa kelishuvi u imzolangan paytdan yoki kelishuvda belgilangan vaqtdan boshlab kuchga kiradi.

Jamoa kelishuvining amal qilish muddati taraflar tomonidan belgilanadi va u uch yildan oshib ketmasligi lozim.

55-modda. Jamoa kelishuvining amal qilish doirasi

Jamoa kelishuvi vakolatli organlari shu kelishuvni tuzgan xodimlarga va ish beruvchilarga nisbatan tatbiq etiladi.

Uch taraflama kelishuv tuzilgan taqdirda uning amal qilishi ijro etuvchi hokimiyatning tegishli organiga ham tatbiq etiladi.

56-modda. Jamoa kelishuvlarining bajarilishini tekshirib borish

Oldingi tahrirga qarang.

Barcha pog‘onadagi jamoa kelishuvlarining bajarilishi bevosita taraflar yoki ular vakolat bergan vakillar, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari tomonidan tekshirib turiladi. Tekshirish vaqtida taraflar bu ish uchun kerakli ma’lumotlarni taqdim qilishlari shart.

(56-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi to‘g‘risidagi nizom.

MAXSUS QISM

V BOB. ISHGA JOYLASHTIRISH

57-modda. Ishga joylashish huquqi

Oldingi tahrirga qarang.

Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo‘lgan o‘z qobiliyatlarini tasarruf etish va qonunchilik bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat bilan shug‘ullanish har kimning mutlaq huquqidir. Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo‘lmaslik javobgarlikka tortish uchun asos bo‘lolmaydi.

(57-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul vositachiligi orqali, shuningdek xususiy bandlik agentliklarining xizmatlari vositasida ish joyini erkin tanlash huquqiga egadir.

(57-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 16-oktabrdagi O‘RQ-501-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 17.10.2018-y., 03/18/501/2056-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholini bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 10-moddasi.

58-modda. Mehnat qilish huquqini amalga oshirish kafolatlari

Davlat:

ish bilan ta’minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalanishni;

maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

har kimga kasbga va ishga ega bo‘lishda, mehnat qilish va ish bilan ta’minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq olishda, xizmat pog‘onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o‘qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo‘llanmasi bilan boshqa o‘quv yurtlarida stipendiya to‘lab malakasini oshirishni;

Oldingi tahrirga qarang.

boshqa joydagi ishga qabul qilinganda moddiy xarajatlar uchun qonunchilikka muvofiq kompensatsiya to‘lashni;

(58-modda birinchi qismining yettinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ish bilan ta’minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilab qo‘yiladi.

(58-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 38-moddasi.

59-modda. Ishga joylashishga davlat yo‘li bilan ko‘maklashish

Oldingi tahrirga qarang.

Aholining ishga joylashishiga ko‘maklashish O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tizimining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

(59-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to‘g‘risidagi nizom.

Ish bilan ta’minlash siyosatini amalga oshirish borasidagi tadbirlarni moliyaviy jihatdan ta’minlash hamda mehnat organlarining samarali faoliyat ko‘rsatishi uchun O‘zbekiston Respublikasi

Hukumati belgilagan tartibda Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi tashkil etiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992-yil 31-dekabrdagi 606-sonli “Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida”gi qarori, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

60-modda. Ishsiz deb e’tirof etish

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsizlar — o‘n olti yoshdan to pensiya bilan ta’minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta’lim muassasalarida ta’lim olayotganlar mustasno).

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan, ishga joylashishda ko‘mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro‘yxatga olingan shaxslar ishsiz deb e’tirof etiladi.

(60-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 44-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

61-modda. Maqbul keladigan ish

(61-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo‘lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda esa, ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to‘lanadigan boshqa ish, shu jumladan vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo‘lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos bo‘lgan, yoshini, sog‘lig‘i holatini, mehnat stajini va avvalgi mutaxassisligi bo‘yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini inobatga oluvchi ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu Kodeks 65-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan ishsizlik nafaqasini olish davri tugaganidan so‘ng kasbi (mutaxassisligi) bo‘yicha ish topib berish mumkin bo‘lmagan taqdirda, ishsiz shaxsning qobiliyatini, uning sog‘lig‘i holatini, oldingi ish tajribasini va uning uchun qulay bo‘lgan o‘qitish vositalarini inobatga olgan holda kasbini (mutaxassisligini) o‘zgartirishni talab qiladigan ish maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 33-moddasi.

(61-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

62-modda. Taklif qilingan maqbul keladigan ishni rad etish

Mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan paytdan boshlab o‘n kun ichida o‘zlariga taklif qilingan maqbul keladigan ishni ikki marta rad etgan shaxslar ish qidirayotgan deb e’tirof etilmaydi va taklif qilingan ishni rad etgan paytdan boshlab o‘ttiz kalendar kun o‘tgandan keyingina ishsiz sifatida takroran ro‘yxatga olinish huquqiga egadir.

63-modda. Maqbul keladigan deb hisoblanmaydigan ish

Oldingi tahrirga qarang.

Agar:

ish yashash joyini o‘zgartirish bilan bog‘liq bo‘lsa;

Oldingi tahrirga qarang.

taklif etilgan ish doimiy yashash joyidan ancha uzoq bo‘lsa va transportda qatnash jihatdan qulay bo‘lmasa. Ish joyining transportda qatnash jihatdan qulayligi (yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan uzoqligi) mazkur joydagi jamoat transporti tarmog‘ining rivojlanganligi hisobga olingan holda hududiy mehnat organlari tomonidan belgilanadi;

(63-moddaning uchinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 28-sentabrdagi O‘RQ-638-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 28.09.2020-y., 03/20/638/1333-son)

taklif etilgan ishni rad etish ishsiz shaxsning sog‘lig‘i holatiga, uning yoshiga va boshqa uzrli sabablarga ko‘ra mavjud moneliklarga asoslangan bo‘lsa, bunday ish maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin emas.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni 33-moddasining uchinchi qismi.

(63-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

64-modda. Moddiy madad berishga oid kafolatlar

Ishdan mahrum bo‘lgan, birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashni istagan va ishsiz deb e’tirof etilgan shaxslarga:

ishsizlik nafaqasi to‘lash;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 65, 66-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 49, 51, 53-moddalari.

qaramog‘idagilarni hisobga olgan holda moddiy yordam berish;

kasb o‘rganish, malaka oshirish yoki qayta tayyorlash davrida stipendiya to‘lanishi hamda shu davrni mehnat stajiga qo‘shish;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 62 va 73-moddalari .

haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati ta’minlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 12-bobi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-oktabrdagi 799-sonli qarori bilan tasdiqlangan Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

Mehnat shartnomasi alohida asoslar bo‘yicha bekor qilingan taqdirda xodimlarga moddiy madad berish uchun qo‘shimcha kafolatlar beriladi (67-modda).

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 49-moddasi

65-modda. Ishsizlik nafaqasini to‘lash shartlari va muddatlari

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e’tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro‘yxatdan o‘tgan kundan e’tiboran tayinlanadi. Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan paytdan boshlab kechi bilan o‘n birinchi kundan e’tiboran kuchga kiradi.

(65-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 20-oktabrdagi O‘RQ-642-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son — 2021-yil 21-yanvardan kuchga kiradi)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-oktabrdagi 799-sonli qarori bilan tasdiqlangan Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsizlik nafaqasi o‘n ikki oylik davr ichida ko‘pi bilan yigirma olti kalendar hafta davomida to‘lanadi.

(65-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 20-oktabrdagi O‘RQ-642-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son — 2021-yil 21-yanvardan kuchga kiradi)

LexUZ sharhi

O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 51-moddasi beshinchi — yettinchi xatboshisi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsiz ishsizlik nafaqasini olish davrida ish qidirishi va har ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organiga ishga yoki kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yo‘llanma olish uchun murojaat qilishi shart.

(65-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsizlik nafaqasining miqdori qonunchilik bilan belgilanadi.

(65-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 52-moddasi.

66-modda. Ishsizlik nafaqasi to‘lashni bekor qilish, to‘xtatib qo‘yish va uning miqdorini kamaytirish

Oldingi tahrirga qarang.

Ishsizlik nafaqasini to‘lash quyidagi hollarda tugatiladi:

ishsiz shaxs ishga joylashganda;

ishsiz shaxs maqbul ishga doir ikkita taklifni rad etganda;

ishsiz shaxslar tadbirkorlik faoliyatiga jalb etishga va shaxsiy tomorqa yer uchastkalarini rivojlantirishga qaratilgan subsidiyalarni olganda;

Oldingi tahrirga qarang.

ishsiz shaxslar tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasining mablag‘lari va qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan mikrokreditlar olinganda;

(66-modda birinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

ishsiz shaxs O‘zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirganda;

ishsiz shaxs o‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ro‘yxatga olinganda;

Oldingi tahrirga qarang.

ishsiz shaxs qonunchilikka muvofiq pensiya ta’minoti huquqiga ega bo‘lganda (pensiya turidan qat’i nazar);

(66-modda birinchi qismining sakkizinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 289 — 294-moddalari va O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonuni.

ishsiz shaxs sudning hukmi bilan ozodlikdan mahrum etish yoki axloq tuzatish ishlari tarzidagi jazoga hukm qilinganda;

ishsiz shaxs ishsizlik nafaqasini olib turgan davrida vaqtincha bajariladigan ishga mahalliy mehnat organini bu haqda xabardor qilmay joylashganda;

ishsiz shaxs vafot etganda.

(66-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 20-oktabrdagi O‘RQ-642-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son — 2021-yil 21-yanvardan kuchga kiradi)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 55-moddasi.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to‘lash to‘xtatib turiladi:

Oldingi tahrirga qarang.

ishsiz shaxs kasbga o‘rganish, qayta tayyorlash yoki malakasini oshirishga yuborilgan bo‘lsa, — stipendiya olib kasb o‘rganish, qayta tayyorlashdan o‘tish yoki malaka oshirish davrida;

(66-moddaning ikkinchi qismi ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

ishsiz shaxs ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasida davolash kursini o‘tayotgan bo‘lsa, — bunday muassasada bo‘lgan davrida;

Oldingi tahrirga qarang.

ishsiz shaxs haq to‘lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etayotgan bo‘lsa, — bunday ishlarda ishtirok etgan davrida.

(66-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 25-dekabrdagi 729-I-son Qonuniga muvofiq to‘rtinchi xatboshi bilan to‘ldirilgan — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 1-son, 20-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 56-moddasi.

Ishsiz shaxs uzrsiz sabablarga ko‘ra belgilangan muddatda mahalliy mehnat organiga kelmagan taqdirda, ishsizlik nafaqasini to‘lash uch oygacha muddatga to‘xtatib qo‘yilishi yoki nafaqaning miqdori kamaytirilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni 55-56-moddalari.

Oldingi tahrirga qarang.

(66-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuniga muvofiq chiqarilgan — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

67-modda. Mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko‘ra bekor qilinganda moddiy madad berish uchun belgilangan qo‘shimcha kafolatlar

Mehnat shartnomasi:

xodim yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to‘rtinchi qismi);

texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi (100-modda ikkinchi qismining 1-bandi) sababli;

xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiqligi sababli (100-modda ikkinchi qismining 2-bandi);

shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga qayta tiklanishi sababli (106-moddaning 2-bandi) bekor qilingan hollarda ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo‘lmagan davr mobaynida xodimlarning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to‘langan bir oylik ishdan bo‘shatish nafaqasi ham qo‘shib hisobga olinadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatlar korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilingan (100-modda ikkinchi qismining 6-bandi) hollarda ham tatbiq etiladi.

(67-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 12-maydagi 220-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2001-y., 5-son, 89-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Agar ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab o‘ttiz kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tsalar, mahalliy mehnat organi bergan ma’lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan o‘rtacha ish haqi olish huquqiga ega bo‘ladilar.

(67-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 20-oktabrdagi O‘RQ-642-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son — 2021-yil 21-yanvardan kuchga kiradi)

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlarga uch oy mobaynida maqbul keladigan ish topib berilmagan taqdirda, ular ishsiz deb e’tirof etiladilar.

(67-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismida ko‘rsatilgan, mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin o‘ttiz kalendar kun ichida mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan va kasbi bo‘yicha qayta o‘qitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga qonunchilikda nazarda tutilgan tartibda va miqdorlarda stipendiya to‘lanadi.

(67-moddaning beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 49-moddasi.

Basharti ish beruvchi nochor (bankrot) deb topilsa, u bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlar ish haqi va o‘zlariga tegishli boshqa to‘lovlar xususida boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanadilar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “To‘lovga qobiliyatsizlik to‘g‘risida”gi Qonuni 149-moddasining to‘rtinchi qismi.

Oldingi tahrirga qarang.

Tugatilayotgan korxonalarning mablag‘i bo‘lmagan taqdirda, ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlarga kompensatsiyalar Ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan to‘lanadi.

(67-moddaning yettinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 15-apreldagi 772-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 5-son, 124-modda)

68-modda. Aholining ayrim toifalari uchun ishga joylashishdagi qo‘shimcha kafolatlar

Oldingi tahrirga qarang.

Davlat:

Oldingi tahrirga qarang.

ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslarga, shu jumladan o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari, nogironligi bo‘lgan bolalari bor yolg‘iz otaga yoki onaga, shuningdek ko‘p bolali oilalarning ota-onalariga;

(68-modda birinchi qismining ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 5-oktabrdagi O‘RQ-640-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.10.2020-y., 03/20/640/1348-son)

Oldingi tahrirga qarang.

o‘rta maxsus ta’lim muassasalarini tamomlagan yoshlarga, shuningdek kasb-hunar ta’limi muassasalarining va oliy ta’lim muassasalarining davlat grantlari bo‘yicha ta’lim olgan bitiruvchilariga;

(68-moddaning birinchi qismi uchinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 23-iyuldagi O‘RQ-486-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 24.07.2018-y., 03/18/486/1559-son)

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilganlarga;

nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko‘ra tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslarga;

odam savdosidan jabrlanganlarga qo‘shimcha kafolatlarni ta’minlaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Qo‘shimcha kafolatlar qo‘shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan nogironlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, maxsus o‘quv dasturlarini tashkil etish, korxonalarga ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun minimal ish joylarini belgilash yo‘li bilan, shuningdek qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa chora-tadbirlar orqali ta’minlanadi.

(68-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchi ish joylarining belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga joylashtirish uchun qonunchilikda belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan, ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan shaxslarni ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgar bo‘ladi.

(68-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholini bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 38-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 50-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (o‘tgan) xodim rezervga bo‘shatilgan yoki iste’foga chiqqanidan keyin, basharti, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan, Ichki ishlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati, Milliy gvardiyasi va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo‘shinlaridan bo‘shatilgan kunidan boshlab uzog‘i bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo‘lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga egadir.

(68-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 29-oktabrdagi O‘RQ-726-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 30.10.2021-y., 03/21/726/1001-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (o‘tgan), lekin keyinchalik rezervga bo‘shatilgan yoki iste’foga chiqqan xodim, agar uning harbiy xizmatga chaqirilgan (o‘tgan) kunidan boshlab uch oydan ortiq vaqt o‘tmagan bo‘lsa, avvalgi ish joyiga (lavozimiga) qaytib kelish huquqiga ega.

(68-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 22-dekabrdagi O‘RQ-238-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 553-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Korxona qayta tashkil etilganda harbiy xizmatdan bo‘shatilgan shaxslarni ishga joylashtirishni uning huquqiy vorisi, korxona tugatilganda esa — mahalliy mehnat organi amalga oshiradi.

(68-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 20-avgustdagi 832-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 9-son, 229-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 43-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodimlarga ushbu moddaning to‘rtinchi va beshinchi qismlarida ko‘rsatilgan kafolatlarni berish mumkin bo‘lmagan hollarda, mahalliy mehnat organi ishga joylashtirishni, zarur hollarda esa, kasbi bo‘yicha bepul o‘qitishni ta’minlaydi.

(68-moddaning yettinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning to‘rtinchi, beshinchi, oltinchi va yettinchi qismlarida nazarda tutilgan kafolatlar muqobil xizmatga chaqirilgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 38-moddasi ikkinchi qismi beshinchi xatboshisi.

(68-moddaning sakkizinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

69-modda. Davlat organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylangan xodimlarni ishga joylashtirish yuzasidan qo‘shimcha kafolatlar

Davlat organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugagandan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmasa, avvalgisiga teng ish (lavozim) beriladi.

Oldingi tahrirga qarang.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputatlarini va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a’zolarini vakolatlari muddati tugaganidan keyin, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tarqatib yuborilgan taqdirda ishga joylashtirish “O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatining va Senati a’zosining maqomi to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 16-moddasida nazarda tutilgan tartibda amalga oshiriladi

(69-modda O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 10-maydagi O‘RQ-536-sonli Qonuniga asosan ikkinchi qism bilan to‘ldirilgan — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 11.05.2019-y., 03/19/536/3114-son)

Oldingi tahrirga qarang.

69[1]-modda. Sudyalik lavozimiga saylangan yoki tayinlangan xodimlarni ishga joylashtirishdagi qo‘shimcha kafolatlar

Sudyalik lavozimiga saylanganligi yoki tayinlanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga ularning vakolatlari tugaganidan keyin sudyalik lavozimiga saylanishiga yoki tayinlanishiga qadar egallab turgan avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmaganda esa, avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) beriladi.

(69[1]-modda O‘zbekiston Respublikasining 2014-yil 20-yanvardagi O‘RQ-365-sonli Qonuniga asosan kiritilgan — O‘R QHT, 2014-y., 4-son, 45-modda)

70-modda. Ish bilan ta’minlash sohasidagi qo‘shimcha imtiyozlar

Qoraqalpog‘iston Respublikasi davlat hokimiyati organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining qarorlari, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida ish bilan ta’minlash sohasida qo‘shimcha imtiyozlar nazarda tutilishi mumkin.

Oldingi tahrirga qarang.

71-modda. Aholini ishga joylashtirish to‘g‘risidagi qonunchilikka rioya etilishini tekshirib borish va ularni buzganlik uchun javobgarlik

Aholini ishga joylashtirish to‘g‘risidagi qonunchilikka rioya qilinishini tekshirishni davlat hokimiyati va boshqaruv organlari, O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning tarkibiy bo‘linmalari, kasaba uyushmalari amalga oshiradilar.

LexUZ sharhi

Qarang: Mazkur Kodeksning 9-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to‘g‘risidagi nizom va O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi to‘g‘risidagi nizom, O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 29-moddasi.

Mehnat qilishga majburlashda, shuningdek aholini ishga joylashtirish to‘g‘risidagi qonunchilikni buzishda aybdor shaxslar qonunchilikka muvofiq javobgar bo‘ladilar.

(71-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49 va 50-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 148-moddasi.

VI BOB. MEHNAT ShARTNOMASI

1-§. UMUMIY QOIDALAR

72-modda. Mehnat shartnomasining tushunchasi va taraflari

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

(72-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo‘lib hisoblanadilar.

LexUZ sharhi

Qarang: Mazkur Kodeksning 14 va 15-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalarning II bo‘limi (“Mehnat shartnomasi (kontrakt) tomonlari”).

Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo‘shimcha holatlar (tanlovdan o‘tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo‘lishi mumkin.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim o‘rindoshlik asosida ishlash to‘g‘risida qonunchilikda belgilangan tartibda mehnat shartnomalari tuzishi mumkin.

(72-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

73-modda. Mehnat shartnomasining mazmuni

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi bo‘yicha, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

(73-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan quyidagilar belgilanadi:

ish joyi (korxona yoki uning bo‘linmasi);

xodimning mehnat vazifasi — mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozim;

ishning boshlanish kuni;

mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;

mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalari”ning III (“Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning zarur shartlari”) va IV bo‘limlari (“Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning qo‘shimcha shartlari”), “Karantinga oid choralar amal qilishi davrida xodimlarni masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish grafigida yoki uyda ishlashga o‘tkazishning vaqtinchalik tartibi to‘g‘risidagi nizom”ning 6, 15, 21-bandlari (28.03.2020-y., ro‘yxat raqami 3228).

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

(73-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

74-modda. Mehnat shartnomasining shakli

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasining shakli O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlanadigan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qaror bilan tasdiqlangan Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning namunaviy shakli.

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo‘lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi.

Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko‘rsatiladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanib, imzolangan muddati qayd etib qo‘yiladi. Mansabdor shaxsning imzosi imzoning haqiqiy va vakolatli ekanligini ta’kidlash tariqasida korxona muhri bilan (muhr mavjud bo‘lgan taqdirda) tasdiqlanadi.

(74-moddaning beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2015-yil 20-avgustdagi O‘RQ-391-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2015-y., 33-son, 439-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalari”ning V bo‘limi (“Mehnat shartnomasi (kontrakt)ni rasmiylashtirish”).

75-modda. Mehnat shartnomasining muddati

Mehnat shartnomalari:

nomuayyan muddatga;

besh yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga;

muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko‘rsatilmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga, shuningdek muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalari”ning I bo‘limining (“Umumiy qism”) ikkinchi xatboshisi.

76-modda. Ish beruvchining muddatli mehnat shartnomasi tuzish huquqini cheklash

Oldingi tahrirga qarang.

Muddatli mehnat shartnomalari:

bajarilajak ishning xususiyati, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olgan tarzda, nomuayyan muddatga mo‘ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo‘lmagan hollarda;

korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini bajaruvchi xodim bilan;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda tuzilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 5-bandi.

(76-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 12-maydagi 220-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2001-y., 5-son, 89-modda)

2-§. MEHNAT ShARTNOMASINI TUZISh

77-modda. Ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladigan yosh

Oldingi tahrirga qarang.

Ishga qabul qilishga o‘n olti yoshdan yo‘l qo‘yiladi.

(77-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta’lim maktablari, o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarining o‘quvchilarini ularning sog‘lig‘iga hamda ma’naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta’lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o‘qishdan bo‘sh vaqtida bajarishi uchun — ular o‘n besh yoshga to‘lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladi.

(77-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilish ushbu Kodeksning 241-moddasida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

78-modda. Ishga qabul qilishni g‘ayriqonuniy ravishda rad etishga yo‘l qo‘yilmasligi

Ishga qabul qilishni g‘ayriqonuniy ravishda rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Quyidagilar ishga qabul qilishni g‘ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi:

ushbu Kodeks 6-moddasining birinchi qismi talablarining buzilishi;

ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;

Oldingi tahrirga qarang.

ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo‘lgan shaxslarni (belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolalari bor ayollarni — tegishincha ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 224-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-dekabrdagi 965-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarining eng kam sonini belgilash va zaxiraga qo‘yish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

(78-moddaning ikkinchi qismi to‘rtinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

muqaddam sudlangan shaxslarni ishga qabul qilmaslik, bundan qonunchilikda nazarda tutilgan hollar mustasno, yoxud shaxslarni ularning yaqin qarindoshlari sudlanganligi munosabati bilan ishga qabul qilmaslik;

(78-modda ikkinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollar.

(78-modda ikkinchi qismining oltinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 68, 69, 69[1], 224, 239-moddalari.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo‘lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g‘ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to‘siq bo‘lmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy sud ishlarini yuritish to‘g‘risidagi kodeksi 23-bobi (“Ma’muriy organlarning va fuqarolar o‘zini o‘zi boshqarish organlarining, ular mansabdor shaxslarining qarorlari, harakatlari (harakatsizligi) ustidan shikoyat qilish to‘g‘risidagi ishlarni yuritish”).

79-modda. Qarindosh-urug‘larning davlat korxonasida birga xizmat qilishlarini cheklash

O‘zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo‘lgan shaxslarning (ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar, o‘g‘il va qizlar, er-xotinlar, shuningdek er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari va bolalari), basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo‘ysunib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo‘lsa, bir davlat korxonasida birga xizmat qilishlari taqiqlanadi.

Bu qoidadan istisnolar O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Davlat (aksionerlik) korxonalarining O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 79-moddasida nazarda tutilgan qarindosh-urug‘larning, agar ularning xizmatlari ulardan birining boshqasiga bevosita bo‘ysunishi yoki nazorati ostida bo‘lishi bilan bog‘liq bo‘lsa, birga xizmat qilishlarini cheklash qoidalaridan istisno etilishi mumkin bo‘lgan xodimlari Ro‘yxati.

80-modda. Ishga qabul qilish vaqtida talab qilinadigan hujjatlar

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni:

Oldingi tahrirga qarang.

pasport yoki uning o‘rnini bosadigan boshqa hujjatni, o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar esa, — tug‘ilganlik to‘g‘risidagi guvohnomani;

(80-modda birinchi qismining ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 28-sentabrdagi O‘RQ-638-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 28.09.2020-y., 03/20/638/1333-son)

mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O‘rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o‘rniga asosiy ish joyidan olgan

ma’lumotnomani;

harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar tegishincha harbiy biletni yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

Oldingi tahrirga qarang.

qonunchilikka muvofiq maxsus ma’lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo‘lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtini tamomlaganligi to‘g‘risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

(80-modda birinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonunchilikda ko‘rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

(80-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Agar ishga kirayotgan shaxsning pasporti yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjati haqiqiy bo‘lmasa, uni ishga qabul qilish rad etilishi mumkin.

(80-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 9-yanvardagi O‘RQ-514-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 10.01.2019-y., 03/19/514/2450-son)

81-modda. Mehnat daftarchasi

Mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir.

Ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o‘rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Ish beruvchi mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o‘tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yozishi shart. Xodimning iltimosiga ko‘ra mehnat daftarchasiga o‘rindoshlik asosida ishlagan va vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnoma (ro‘yxat № 402, 29.01.1998-y.).

82-modda. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tartibi

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo‘ladi.

Korxona rahbarini ishga qabul qilish korxona mulki egasining huquqi bo‘lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek o‘zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxona kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi.

Korxona rahbari korxona mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalari tuzadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to‘la muvofiq ravishda chiqariladi.

Buyruq xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo‘lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat’i nazar, ish boshlangan kundan e’tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

83-modda. Mehnat shartnomasining kuchga kirishi va ishning boshlanish kuni

Oldingi tahrirga qarang.

Qonunchilikka muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi u imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi. Xodim shartnomada belgilab qo‘yilgan kundan boshlab o‘zining mehnat vazifalarini bajarishga kirishmog‘i lozim.

(83-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Agar mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni haqida shartlashilmagan bo‘lsa, xodim mehnat shartnomasi imzolangan ish kunining (smenaning) ertasidan kechikmay ishga tushmog‘i lozim.

84-modda. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov

Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin:

xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko‘rish;

xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.

Dastlabki sinovni o‘tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo‘lishi lozim. Bunday shartlashuv bo‘lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Homilador ayollar, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar, korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarining hamda oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta’lim muassasasini tamomlagan kundan e’tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

(84-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

85-modda. Dastlabki sinov muddati

Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

86-modda. Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikning tatbiq etilishi

(86-moddaning nomi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik va korxonada o‘rnatilgan mehnat shartlari to‘liq tatbiq etiladi.

(86-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi.

87-modda. Dastlabki sinov natijasi

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to‘g‘risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 10, 11 va 12-bandlari.

Agar dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflardan birortasi ham mehnat shartnomasini bekor qilishni talab qilmagan bo‘lsa, shartnomaning amal qilishi davom etadi va bundan keyin uni bekor qilishga umumiy asoslarda yo‘l qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning VI bobi 4-paragrafi (“Mehnat shartnomasining bekor qilinishi”).

3-§. MEHNAT ShARTNOMASINI O‘ZGARTIRISh

88-modda. Mehnat shartlarini belgilash va o‘zgartirishning umumiy tartibi

Mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi.

Ijtimoiy omillar jumlasiga mehnat haqi miqdori, ish vaqtining, ta’tilning muddati va boshqa shartlar kiradi.

Texnika, sanitariya, gigiyenaga oid, ishlab chiqarish-maishiy va boshqa shartlar ishlab chiqarish omillari deb hisoblanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

(88-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo‘lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasi taraflaridan birining talabi bilan mehnat shartlarini o‘zgartirishga ushbu Kodeksning 89 va 90-moddalarida nazarda tutilgan hollarda yo‘l qo‘yiladi.

89-modda. Ish beruvchining xodim roziligisiz mehnat shartlarini o‘zgartirish huquqi

Ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o‘zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o‘zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o‘zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo‘lgan hollardagina haqlidir.

Ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o‘zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashib oladi.

Ish beruvchi mehnat shartlaridagi bo‘lajak o‘zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib tilxat olishi shart. Ko‘rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Xodim bilan mehnat shartnomasi u yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli bekor qilinishi mumkin, bunda xodimga o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

Ko‘pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o‘zgargan taqdirda, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o‘zgartirishlarning sababi haqida ma’lumot berishi shart.

Xodim ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o‘zgartirilganligi ustidan sudga shikoyat qilishga haqli. Nizoni ko‘rish vaqtida ish beruvchining zimmasiga avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo‘qligini isbotlab berish majburiyati yuklatiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”).

90-modda. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish huquqi

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o‘zgartirishni talab qilishga haqlidir.

(90-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 226 — 229-moddalari, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.19.2-bandi.

Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi arizasi berilgan kundan e’tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko‘rib chiqilishi lozim.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish haqidagi talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababini yozma shaklda ma’lum qilishi kerak. Xodimga uning talablarini rad etish sabablarini ma’lum qilmaslik xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish rad etilganligi xususida shikoyat qilishi uchun to‘siq bo‘la olmaydi.

(90-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

91-modda. Ish joyini o‘zgartirish

Mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o‘zgartirish mehnat shartlarini o‘zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

92-modda. Boshqa doimiy ishga o‘tkazish

Boshqa doimiy ishga o‘tkazishga (xodimning mehnat vazifalarini o‘zgartirishga) — unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqat uning roziligi bilan yo‘l qo‘yilishi mumkin.

Agar obyektiv sabablarga ko‘ra (100-modda ikkinchi qismining 1, 2 va 6-bandlari va 106-moddaning 2-bandi) mehnat shartnomasida belgilab qo‘yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davom ettirish mumkin bo‘lmasa, ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni (xodim bajarayotgan ishiga yoki egallab turgan lavozimiga nomuvofiq bo‘lsa, mutaxassisligi bo‘yicha bir muncha kam malaka talab etiladigan boshqa ishni), bunday ish bo‘lmagan taqdirda esa, — korxonada mavjud bo‘lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim boshqa ishga o‘tishdan bosh tortgan yoki korxonada muvofiq keladigan ish bo‘lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 89-moddasi to‘rtinchi qismi va VI bobi 4 paragrafi (“Mehnat shartnomasining bekor qilinishi”).

93-modda. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bo‘yicha vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish

Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuv bo‘yicha vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi.

Boshqa ishga o‘tkazish muddati tugagach, ish beruvchi xodimga uning avvalgi ishini berishi shart.

94-modda. Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish

Xodimning vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish korxonada mavjud bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uchun uzrli sabablar ro‘yxati, shuningdek boshqa ishga o‘tkazilganda mehnatga haq to‘lash tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo‘yilishi mumkin, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Xodimlarning sog‘lig‘i holatiga ko‘ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish, shuningdek homilador ayollarni va ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha ana shunday ishga o‘tkazish ushbu Kodeksning tegishincha 218, 226 va 227-moddalarida nazarda tutilgan tartibda amalga oshiriladi.

95-modda. Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi.

Boshqa ishga o‘tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to‘lanadigan haqning aniq miqdorlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomasida ko‘rsatiladi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

96-modda. Mehnat shartnomasini o‘zgartirishni rasmiylashtirish

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Boshqa doimiy ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlar asos bo‘ladi.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish haqidagi buyruq mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlarning mazmuniga to‘la muvofiq holda chiqariladi va xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uning muddati ko‘rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan hamda xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun uning arizasi, homilador ayollarni va ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun esa, — ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 94, 226 va 227-moddalari.

Xodimni ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishda bekor turib qolish faktining mavjudligi asos bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 95-moddasi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, shuningdek ish joyini o‘zgartirish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o‘zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgartishlar asos bo‘ladi.

Mehnat shartnomasida muayyan ish joyi aniq ko‘rsatib qo‘yilgan hollarda ish joyini o‘zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgartishlar asos bo‘ladi.

4-§. MEHNAT ShARTNOMASINING BEKOR QILINIShI

97-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari

Mehnat shartnomasi quyidagi sabablarga ko‘ra bekor qilinishi mumkin:

1) taraflarning kelishuviga ko‘ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

2) taraflardan birining tashabbusi bilan;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 99 va 100-moddalari.

3) muddatning tugashi bilan;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 105-moddasi.

4) taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlarga ko‘ra;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 106-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko‘ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to‘g‘risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo‘l qo‘yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.

(97-moddaning 5-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 12-maydagi 220-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2001-y., 5-son, 89-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 45-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

6) yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

(97-modda O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 1-maydagi 621-I-son Qonuniga muvofiq 6-band bilan to‘ldirilgan — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 5-6-son, 102-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 10-fevraldagi 20-sonli qarori bilan tasdiqlangan Oliy ta'lim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizom.

98-modda. Korxona mulkdori almashgan, korxona qayta tashkil etilgan, idoraviy bo'ysunuvi o'zgargan hollarda mehnat shartnomasi amal qilishining davom etishi

Korxona mulkdori almashganda, xuddi shuningdek korxona qayta tashkil etilganda (qo'shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo'lib yuborilgan, qayta tuzilgan, ajratilganda) mehnat munosabatlari xodimning roziligi bilan davom etaveradi.

LexUZ sharhi

Qarang: O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 489 — 511, 1112 — 1159-moddalari, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining 40-bandining birinchi xatboshisi.

Oldingi tahrirga qarang.

Yangi mulkdor korxonaning rahbari uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir (100-modda ikkinchi qismining 6-bandi). Korxonaning boshqa xodimlari bilan esa, mehnat shartnomasi qonunchilikka muvofiq holda bekor qilinishi mumkin.

(98-moddaning ikkinchi qismi O'zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O'RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Mazkur kodeksning 97, 99 — 106-moddalari.

Korxonaning bir organ bo'ysunuvidan boshqa organ bo'ysunuviga o'tkazilishi mehnat shartnomasining amal qilishini to'xtatmaydi.

99-modda. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham, ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa, xodimga mehnat daftarchasini berishi va u bilan hisob-kitob qilishi shart.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugamasdan oldin ham bekor qilinishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro'yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.23 — 2.28-bandlari.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida xodim bergan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, bunday holda mehnat shartnomasini shu arizaga muvofiq bekor qilishga esa yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza u o'z ishini davom ettirishining imkoni yo'qligi (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollar) bilan bog'liq bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 15-bandi.

Muddatli mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan muddatidan oldin bekor qilinganda ushbu Kodeksning 104-moddasida nazarda tutilgan tartibda xodimning neustoyka to‘lashi belgilab qo‘yilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.24 — 2.28-bandlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 7, 8 va 9-bandlari.

100-modda. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo‘lishi shart.

Quyidagi sabablardan birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanligini bildiradi:

1) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 18, 23, 24, 26, 27 va 42-bandlari.

2) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 18, 28 va 42-bandlari.

Oldingi tahrirga qarang.

3) xodimning o‘z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’sir choralari qo‘llanilgan kundan e’tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo‘ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

(100-modda ikkinchi qismining 3-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.36 va 2.37-bandlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 29, 30, 32 va 33-bandlari.

4) xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlarning ro‘yxati:

ichki mehnat tartibi qoidalari;

korxona mulkdori bilan korxona rahbari o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o‘z mehnat vazifalarini buzishi qo‘pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo‘ya harakatning og‘ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo‘lgan oqibatlarga qarab hal etiladi;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 29, 30, 32, 34 — 38-bandlari, “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.36, 2.37 va 2.38-bandlari.

5) o‘rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga ko‘ra o‘rindoshlik ishi cheklanishi sababli o‘rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 39-bandi, “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.30-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

6) korxona rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos bo‘yicha mehnat shartnomasini korxona mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo‘l qo‘yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan vaqti, uzrli sabablarga ko‘ra ishda bo‘lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi;

(100-modda ikkinchi qismining 6-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 17-bandning ikkinchi xatboshisi, 19, 40 va 42-bandlari.

Oldingi tahrirga qarang.

7) xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi, qonunchilikka muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lganda.

(100-modda ikkinchi qismining 7-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 40^1-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta’tillarda bo‘lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno.

(100-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiton Respublikasi Prezidentining “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta’sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 2020-yil 19-martdagi PF-5969-son Farmonining 16-bandi uchinchi xatboshisi. “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.30 va 2.32-bandlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 16-bandi.

101-modda. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib olish

Oldingi tahrirga qarang.

Basharti jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo‘lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi. Mehnat shartnomasi:

korxona tugatilishi munosabati bilan;

korxona rahbari bilan tuzilgan shartnomani ushbu Kodeks 100-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslardan biriga ko‘ra;

ushbu Kodeks 100-moddasi ikkinchi qismining 6-bandiga ko‘ra ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan taqdirda kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining roziligini olish talab etilmaydi.

(101-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 12-maydagi 220-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2001-y., 5-son, 89-modda)

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo‘yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o‘n kunlik muddat ichida ma’lum qilinadi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to‘g‘risidagi qarori qabul qilingan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.31 — 2.33-bandlari.

Mehnat intizomini buzganlik uchun (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari) mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilishga intizomiy jazolarni qo‘llanish uchun belgilangan muddatlar (182-modda) o‘tib ketgandan keyin yo‘l qo‘yilmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori 16-bandning birinchi, oltinchi xatboshilari, 21 va 22-bandlari.

102-modda. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirish

Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni quyidagi muddatlarda yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirishi shart:

Oldingi tahrirga qarang.

1) mehnat shartnomasi texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan (100-modda ikkinchi qismining 1-bandi), shuningdek xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi munosabati bilan, qonunchilikka muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lgan taqdirda (100-modda ikkinchi qismining 7-bandi) bekor qilinganda kamida ikki oy oldin;

(102-modda birinchi qismining 1-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi”ning namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.34-bandining ikkinchi xatboshisi.

2) mehnat shartnomasi xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi munosabati bilan bekor qilinganda (100-modda ikkinchi qismining 2-bandi) kamida ikki hafta oldin.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi”ning namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.34-bandining birinchi, uchinchi va beshinchi xatboshilari va 2.35-bandi.

Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ushbu modda birinchi qismining 1 va 2-bandlarida nazarda tutilgan ogohlantirish uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin.

Agar tibbiy xulosaga ko‘ra mazkur ishni bajarish xodimning sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmasa, mehnat shartnomasi xodimning sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishi munosabati bilan bekor qilinganda, ushbu modda birinchi qismining 2-bandida nazarda tutilgan ogohlantirish qilinmaydi. Bunday holda xodimga ikki haftalik ish haqi miqdorida kompensatsiya to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi”ning namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.34-bandining uchinchi xatboshisi va 2.35-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 18-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi korxona mulkdori almashishi sababli bekor qilinganda (100-modda ikkinchi qismining 6-bandi) yangi mulkdor uni mehnatga oid munosabatlarning kelgusida bekor qilinishi to‘g‘risida kamida ikki oy oldin yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirishi yoki unga shunga mutanosib kompensatsiya to‘lashi shart.

(102-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2001-yil 12-maydagi 220-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2001-y., 5-son, 89-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 19-bandi.

Mehnat shartnomasi xodim aybli xatti-harakatlar sodir etganligi munosabati bilan bekor qilingan hollarda (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari), ish beruvchi xodimni mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinishi to‘g‘risida kamida uch kun oldin xabardor qiladi yoki unga shunga mutanosib kompensatsiya to‘laydi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.36-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 20-bandi.

Ogohlantirish muddati davomida, mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlar sodir etganligi munosabati bilan bekor qilish to‘g‘risidagi ogohlantirishni istisno etganda, xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi. Xodimni ogohlantirish muddatiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, shuningdek uning davlat yoki jamoat vazifalarini bajargan vaqti qo‘shilmaydi, mehnatga oid munosabatlarning korxona tugatilganligi natijasida bekor qilinishi bundan mustasno.

Ish beruvchi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to‘g‘risida o‘z vaqtida, lekin kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga axborot taqdim etadi va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshiradi. Ish beruvchi, shuningdek kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko‘rsatgan holda, bo‘lajak ishdan ozod qilish to‘g‘risidagi ma’lumotlarni mahalliy mehnat organiga ham ma’lum qilishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 16-bandining birinchi, uchinchi xatboshilari, 17-bandi.

103-modda. Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ishlar xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun beriladigan imtiyozli huquq

Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo‘lgan xodimlarga beriladi.

Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo‘lgan taqdirda quyidagilarga afzallik beriladi:

1) qaramog‘ida ikki yoki undan ortiq kishi bo‘lgan xodimlarga;

2) oilasida undan bo‘lak mustaqil ish haqi oluvchi bo‘lmagan shaxslarga;

3) mazkur korxonada ko‘p yillik ish stajiga ega bo‘lgan xodimlarga;

Oldingi tahrirga qarang.

4) ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarida tegishli mutaxassislik bo‘yicha malakasini oshirayotgan xodimlarga va ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarini tamomlagan shaxslarga o‘qishni tugatgandan so‘ng mutaxassisligi bo‘yicha ishlayotgan taqdirda ikki yil mobaynida;

(103-modda ikkinchi qismining 4-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

5) mazkur korxonada mehnatda mayib bo‘lib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 8-fevraldagi 62-sonli “Tibbiy-ijtimoiy ekspertiza xizmati tashkiliy tuzilmasini va faoliyatini tashkil etishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori.

6) urush nogironlari, urush qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 8-sentabrdagi 252-sonli qarori bilan tasdiqlangan Davlat pensiyalarini tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizomga 1-ilova (“Urush qatnashchilariga tenglashtiriladigan shaxslar”) va 2-ilova (“Urush nogironlariga tenglashtiriladigan shaxslar”).

7) atom obyektlaridagi falokatlar oqibatida kelib chiqqan oshirilgan radiatsiya nurlanishi bilan bog‘liq nurlanish kasalligi va boshqa kasalliklarga yo‘liqqan yoki shunday kasalliklarni boshidan kechirgan shaxslarga; nogironligi atom obyektlaridagi falokatlar munosabati bilan boshlanganligi aniqlangan nogironlarga; ana shunday falokatlar va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilariga, shuningdek mazkur zonalardan evakuatsiya qilingan yoki ko‘chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 31-maydagi 188-sonli qarori bilan tasdiqlangan Yadro poligonlarida va boshqa radiatsiya-yadro obyektlarida xizmat o‘tagan, O‘zbekiston Respublikasi hududida yashovchi O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining Ro‘yxati.

Jamoa shartnomasida xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan boshqa holatlar nazarda tutilishi mumkin. Bu holatlar, agar xodimlar ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda afzallik huquqiga ega bo‘lmagan taqdirdagina, inobatga olinadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 16-bandining birinchi, oltinchi xatboshilari va 25-bandi.

104-modda. Muddatli mehnat shartnomasi muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to‘lash

Oldingi tahrirga qarang.

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning neustoyka to‘lashi haqidagi o‘zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin, bunga ko‘ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan asoslar bo‘yicha (100-modda ikkinchi qismining 1, 2, 5, 6 va 7-bandlari) ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to‘laydi, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan (99-modda), shuningdek xodimning aybli xatti-harakatlari bilan (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari) bog‘liq asoslar bo‘yicha bekor qilingan bo‘lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to‘laydi. Agar

mehnat shartnomasida neustoykaning miqdori belgilab qo‘yilmagan bo‘lsa, taraflar uni to‘lashdan ozod etiladilar.

(104-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2010-yil 22-dekabrdagi O‘RQ-272-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2010-y., 51-son, 483-modda)

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko‘zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog‘liq tarzda tafovut qilishi mumkin.

Xodim to‘laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to‘laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 99-moddasi beshinchi qismida nazarda tutilgan hollarda xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo‘lsa, u neustoyka to‘lashdan ozod etiladi.

Taraflardan biri neustoyka to‘lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishlarini yuritish”), Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.41-bandi.

105-modda. Muddatli mehnat shartnomasini muddati tugashi munosabati bilan bekor qilish

Muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan bekor qilinadi.

Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo‘lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi.

Ish joyi (lavozimi) saqlanishi lozim bo‘lgan xodimning ishda bo‘lmagan vaqtiga mo‘ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e’tiboran bekor qilinadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.29-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 4 va 6-bandlari.

106-modda. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilinishi

Mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilinadi:

1) xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;

Oldingi tahrirga qarang.

2) shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputati va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a’zosi vakolatlari muddati tugaganligi yoki O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi hamda Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytgan taqdirda;

(106-moddaning 2-bandi O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 10-maydagi O‘RQ-536-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 11.05.2019-y., 03/19/536/3114-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 41 va 42-bandlari.

3) xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo‘lsa, shuningdek xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda;

4) ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 77, 79 va 80-moddalari va O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 43-bandi.

5) xodimning vafoti munosabati bilan;

6) qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 247-moddasi, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.39-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 44-bandi.

107-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish

Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Ish beruvchining buyrug‘ida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ushbu Kodeksning 87, 89, 97, 100, 105, 106-moddalari ta’rifiga yoki mehnat shartnomasini bekor qilishning qo‘shimcha asoslarini nazarda tutuvchi boshqa normativ hujjatlar ta’rifiga to‘la muvofiq holda yozilib, Kodeksning yoxud boshqa normativ hujjatlarning tegishli moddasi (bandi) dalil qilib ko‘rsatiladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan uning kasalligi, nogironligi, yoshga doir pensiyaga chiqishi, oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurti yoxud tayanch doktoranturaga yoki doktoranturaga qabul qilinishi va qonunchilikka ko‘ra muayyan imtiyozlar va afzalliklar beriladigan boshqa sabablar tufayli bekor qilinganda mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqda shu sabablar ko‘rsatiladi.

(107-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.40-bandi.

108-modda. Mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berish

Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami: 402, 29.01.1998-y.) III bo‘limi (“Mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasini berish tartibi”).

109-modda. Ishdan bo‘shatish nafaqasi

Mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi:

ish beruvchining tashabbusi bilan, xodim o‘zining mehnat vazifalarini bajarmaganligi sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 100-moddasi.

taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan, ushbu Kodeksning 106-moddasi 1 va 2-bandlarida nazarda tutilgan holatlarga binoan. Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksning 106-moddasi 4-bandiga binoan bekor qilinganda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi, ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan hollar (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) bundan mustasno;

xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to‘rtinchi qismi).

Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

110-modda. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqini ish beruvchi tomonidan to‘lash muddatlari

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan xodimga, — mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;

2) mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan xodimga, — u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to‘lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) qonun bo‘yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lgan xodimga, — ogohlantirishiga ko‘ra u ishni tashlab ketishga haqli bo‘lgan kundan kechiktirmasdan;

2) mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lmagan xodimga, — ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to‘lanishi lozim.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli haqning miqdori yuzasidan nizo chiqqan taqdirda, xodimga shak-shubhasiz tegadigan summani ish beruvchi ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida ko‘rsatilgan muddatlarda to‘lashi shart.

111-modda. Ishga tiklash

Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o‘zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni ko‘rish vaqtida ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o‘tkazishning asosliligini isbotlab berish mas’uliyati yuklatiladi.

Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo‘lsa, sud kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olingan-olinmaganligini aniqlaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 46-bandi.

112-modda. Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilganlik yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazganlik uchun ish beruvchining javobgarligi

Ishga tiklanganda ish beruvchiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi.

Zararni qoplash:

majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash shartligidan (275-modda);

mehnat shartnomasi bekor qilinganligi yoki xodim boshqa ishga o‘tkazilganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun ketgan xarajatlar va boshqalar) uchun kompensatsiya to‘lashdan;

ma’naviy zarar uchun kompensatsiya to‘lashdan iboratdir. Ma’naviy zarar uchun to‘lanadigan kompensatsiyaning miqdori ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib, sud tomonidan belgilanadi, lekin bu miqdor xodimning oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 188-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1021 va 1022-moddalari, O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”), O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 46 va 50-bandlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarori.

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud ishga tiklash o‘rniga uning foydasiga (ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgandan tashqari) kamida uch oylik ish haqi miqdorida qo‘shimcha haq undirib berishi mumkin.

Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun ushbu Kodeksning 274-moddasida nazarda tutilgan tartibda moddiy javobgar bo‘ladilar.

113-modda. Ishdan chetlashtirish

Xodimni ishdan chetlashtirishga, qonunda nazarda tutilgan hollardan tashqari, yo‘l qo‘yilmaydi.

Alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida ishga kelgan xodim shu kuni (smenada) ishga qo‘yilmaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan bo‘yin tovlagan yoki o‘tkazilgan tekshirishlar natijalari bo‘yicha tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan, shuningdek karantinli va odam uchun xavfli bo‘lgan boshqa yuqumli kasalliklar tarqalishi tahdidi mavjud bo‘lgan taqdirda O‘zbekiston Respublikasi Bosh davlat sanitariya vrachining qarori asosida qonunchilikda belgilangan tartibda joriy etiladigan profilaktik emlashdan o‘tishni rad etgan taqdirda (sog‘lig‘ining holatiga ko‘ra qarshi ko‘rsatma mavjud bo‘lmaganda) ish beruvchi uni ishga qo‘ymaslikka haqli.

(113-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 2-avgustdagi O‘RQ-705-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 03.08.2021-y., 03/21/705/0742-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim ishdan chetlashtirilgan davrda unga ish haqi hisoblanmaydi.

(113-modda O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuniga asosan to‘rtinchi qism bilan to‘ldirilgan — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Xodim ish beruvchining aybi bilan g‘ayriqonuniy ravishda ishdan chetlashtirilganda xodimga yetkazilgan zararni ushbu Kodeksda nazarda tutilgan tartibda to‘lash majburiyati ish beruvchiga yuklatiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 188-moddasi.

VII BOB. ISh VAQTI

114-modda. Ish vaqti tushunchasi

Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o‘z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo‘lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.1-bandi.

115-modda. Ish vaqtining normal muddati

Xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas.

Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati yetti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilingan taqdirda ushbu Kodeksning 123-moddasida nazarda tutilgan qoidalar qo‘llaniladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.2-bandi.

116-modda. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati

Oldingi tahrirga qarang.

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog‘lig‘i holati, mehnatning shartlari, mehnat vazifalarining o‘ziga xos xususiyatlari va o‘zga holatlarni inobatga olib, mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to‘lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

(116-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar (242-modda);

I va II guruh nogironi bo‘lgan xodimlar (220-moddaning uchinchi qismi);

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar (117-modda);

alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlar (118-modda).

Oldingi tahrirga qarang.

uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, budjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar (228-1-modda).

(116-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 14-apreldagi 760-I-son Qonuniga muvofiq oltinchi xatboshi bilan to‘ldirilgan tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 5-son, 112-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.)

4.3-bandi.

117-modda. Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati

Ish vaqtining haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati mehnat jarayonida sog‘lig‘iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta’sir etadigan xodimlar uchun belgilanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Korxonadagi bunday ishlarning ro‘yxati va ularni bajarishda ish vaqtining muayyan muddati tarmoq (tarif) kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida belgilab qo‘yiladi, agar ular tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, mehnat sharoitlariga baho berishning O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan uslubiyati asosida belgilanadi.

(117-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 14-moddasi.

Mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining muddati chegarasi O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnat sharoiti o‘ta zararli va o‘ta og‘ir ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan muddati (8-ilova).

118-modda. Alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati

Yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo‘riqish, asab tangligi bilan bog‘liq, ya’ni alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar uchun (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar) ish vaqtining muddati haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi. Bunday xodimlar ro‘yxati va ular ish vaqtining aniq muddati O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Alohida tusga ega bo‘lgan ishlardagi qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan xodimlar ro‘yxati (4-ilova).

119-modda. To‘liqsiz ish vaqti

Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog‘ida ham, keyinchalik ham to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin.

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchi ushbu Kodeksda (229-modda), shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodimning iltimosiga ko‘ra to‘liqsiz ish vaqtini belgilab qo‘yishi shart.

(119-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

To‘liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta’tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir tarzda cheklashga asos bo‘lmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.5-bandi.

120-modda. Ish haftasining turlari. Ish vaqti rejimi

Ish haftasining turi (ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi yoki bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi) va ish vaqti rejimi (kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati, ishning boshlanish va tugash vaqti, ishdagi tanaffuslar vaqti, sutka davomidagi smenalar soni, ish kunlari hamda ishlanmaydigan kunlarning navbat bilan almashinishi, xodimlarning smenadan smenaga o‘tish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, boshqa lokal normativ hujjatlar bilan, bu hujjatlar bo‘lmaganda esa, — xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan belgilanadi.

Xodimni surunkasiga ikki smena davomida ishga jalb etish taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.6 va 4.8-bandlari.

121-modda. Bayram (ishlanmaydigan) kunlari arafasidagi ishning muddati

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari (131-modda) arafasida kundalik ish (smena) muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.4-bandining birinchi va ikkinchi xatboshilari.

122-modda. Tungi vaqtdagi ishning muddati

Soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo‘lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi.

Agar xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatining kamida yarmi tungi vaqtga to‘g‘ri kelsa, tungi ish vaqti muddati bir soatga, ish haftasi muddati ham shunga muvofiq ravishda qisqartiriladi.

Ishlab chiqarish sharoitlariga ko‘ra zarur bo‘lgan hollarda, xususan ishlab chiqarish uzluksiz bo‘lgan joylarda, shuningdek bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi sharoitida smena bo‘lib ishlanayotgan joylarda tungi ish muddati kunduzgi ish muddatiga tenglashtiriladi.

Xodimlarni tungi vaqtdagi ishga jalb etish ushbu Kodeksning 220-moddasi beshinchi qismida va 228, 245-moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya etgan holda amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.4-bandining birinchi va uchinchi xatboshilari.

123-modda. Ish vaqtini jamlab hisobga olish

Hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin (115, 116, 117, 118-moddalar). Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o‘n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim. Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo‘llanish tartibi,

shuningdek hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to‘lanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida belgilanadi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga (220-moddaning beshinchi qismi va 228, 245-moddalar) rioya qilgan holda joriy etiladi.

124-modda. Ish vaqtidan tashqari ish

Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo‘llanishi mumkin.

Ish smenasining muddati o‘n ikki soatdan iborat bo‘lganda, shuningdek mehnat sharoiti o‘ta og‘ir va o‘ta zararli ishlarda ish vaqtidan tashqari ishlarga yo‘l qo‘yilmaydi.

Ish vaqtidan tashqari ishga jalb etish ushbu Kodeksning 220-moddasi beshinchi qismida va 228, 245-moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya etgan holda amalga oshiriladi.

Ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun kompensatsiya va haq to‘lash ushbu Kodeksning 157-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.9-bandi.

125-modda. Ish vaqtidan tashqari ishlarning eng ko‘p muddati

Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to‘rt soatdan (mehnat sharoiti og‘ir va zararli ishlarda — bir kunda ikki soatdan) va yiliga bir yuz yigirma soatdan ortiq bo‘lmasligi lozim.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.9-bandining uchinchi xatboshisi.

Ish beruvchi har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini o‘z vaqtida aniq hisobga olib borishi shart.

VIII BOB. DAM OLISh VAQTI

1-§. TANAFFUSLAR, DAM OLISh VA BAYRAM KUNLARI

126-modda. Dam olish vaqti tushunchasi

Dam olish vaqti — xodim mehnat vazifalarini bajarishdan xoli bo‘lgan va bundan u o‘z ixtiyoriga ko‘ra foydalanishi mumkin bo‘lgan vaqtdir.

127-modda. Ish kuni (smena) davomidagi tanaffuslar

Xodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

Tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.6-bandi.

Ishlab chiqarish sharoitiga ko‘ra dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish mumkin bo‘lmagan ishlarda ish beruvchi xodimga ish vaqtida ovqatlanib olish imkoniyatini ta’minlashi shart. Bunday ishlarning ro‘yxati, ovqatlanish tartibi va joyi ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.7-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan ish kuni (smena) davomida boshqa tanaffuslar ham belgilab qo‘yilishi mumkin.

(127-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 236-moddasi.

128-modda. Kundalik dam olish vaqtining muddati

Ishning tugashi bilan keyingi kuni (smenada) ish boshlanishi o‘rtasidagi kundalik dam olish vaqtining muddati o‘n ikki soatdan kam bo‘lishi mumkin emas.

129-modda. Dam olish kunlari

Barcha xodimlarga dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) beriladi.

Besh kunlik ish haftasida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa, bir dam olish kuni beriladi.

Umumiy dam olish kuni yakshanbadir.

130-modda. Dam olish kunlarida ishga jalb etishning cheklanishi

Dam olish kunlarida ishlatish taqiqlanadi. Ish beruvchining farmoyishi bo‘yicha ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb etishga alohida hollardagina, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asoslar bo‘yicha va tartibda yo‘l qo‘yiladi.

Xodimlarni ular dam oladigan kunlari ishga jalb etish ushbu Kodeksning 220-moddasi beshinchi qismida va 228, 245-moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya etgan holda amalga oshiriladi.

Dam olish kunlarida bajarilgan ish uchun kompensatsiya va haq to‘lash ushbu Kodeksning 157-moddasiga binoan amalga oshiriladi.

131-modda. Bayram (ishlanmaydigan) kunlari

Quyidagi kunlar bayram (ishlanmaydigan) kunlaridir:

1-yanvar — Yangi yil;

8-mart — Xotin-qizlar kuni;

21-mart — Navro‘z bayrami;

Oldingi tahrirga qarang.

9-may — Xotira va qadrlash kuni;

(131-moddaning beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 15-apreldagi 772-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 5-son, 124-modda)

1-sentabr — Mustaqillik kuni;

Oldingi tahrirga qarang.

1-oktabr — O‘qituvchi va murabbiylar kuni;

(131-modda O‘zbekiston Respublikasining 1996-yil 27-dekabrdagi 367-I-son Qonuniga muvofiq yettinchi xatboshi bilan to‘ldirilgan — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1997-y., 2-son, 65-modda)

8-dekabr — Konstitutsiya kuni;

Ro‘za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

132-modda. Bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishga jalb etishning cheklanishi

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlash man etiladi. Xodimlarni shu kunlari ish beruvchining farmoyishi bilan ishga jalb etishga alohida hollardagina ushbu Kodeksning 130-moddasida nazarda tutilgan asoslar bo‘yicha va tartibda yo‘l qo‘yiladi.

Ishlab chiqarish-texnika sharoitlari va boshqa sharoitlarga (uzluksiz ishlaydigan korxonalar, obyektlarni qo‘riqlash, ularning xavfsizligini ta’minlash kabilarga) ko‘ra ishni to‘xtatib turish mumkin bo‘lmagan joylarda, aholiga xizmat ko‘rsatish zarurati bo‘lgan ishlarda, shuningdek kechiktirib bo‘lmaydigan ta’mirlash va yuk ortish-tushirish ishlarida bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlashga yo‘l qo‘yiladi.

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari bajarilgan ishlar uchun kompensatsiya va haq to‘lash ushbu Kodeksning 157-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.10, 4.11 va 4.12-bandlari.

2-§. TA’TILLAR

133-modda. Yillik mehnat ta’tillari

Barcha xodimlarga, shu jumladan o‘rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga, dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish joyi (lavozimi) va o‘rtacha ish haqi saqlangan holda yillik mehnat ta’tillari beriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.13 va 4.14-bandlari.

134-modda. Yillik asosiy ta’til

Xodimlarga o‘n besh ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan yillik asosiy ta’til beriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

135-modda. Yillik uzaytirilgan asosiy ta’tillar

Quyidagilarga ularning yoshi va sog‘lig‘i holatini hisobga olib, yillik uzaytirilgan asosiy ta’til beriladi:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga — o‘ttiz kalendar kun;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga — o‘ttiz kalendar kun.

Oldingi tahrirga qarang.

Ayrim toifadagi xodimlarga ularning mehnat vazifalarining o‘ziga xos jihatlari va xususiyatlarini hamda boshqa holatlarni e’tiborga olib, qonunchilikka muvofiq uzaytirilgan ta’tillar belgilanadi.

(135-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti faoliyatining asosiy kafolatlari to‘g‘risida”gi Qonuni 4-moddasining uchinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Sudlar to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 82-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 50-moddasining uchinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni 53-moddasining ikkinchi qismi , O‘zbekiston Respublikasining “Ilm-fan va ilmiy faoliyat to‘g‘risida”gi Qonuni 15-moddasining ikkinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 23-maydagi PF-5446-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy jinoyatlarga qarshi kurashish departamentida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizomning 54-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari yoki boshqa normativ hujjatlarda belgilanganidan tashqari, mehnat shartnomasining shartlarida ham uzaytirilgan yillik ta’tillar berish nazarda tutilishi mumkin.

(135-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

136-modda. Yillik qo‘shimcha ta’tillar

Qo‘shimcha ta’tillar:

Oldingi tahrirga qarang.

mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan xodimlarga (137-modda);

(136-moddaning ikkinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 20-avgustdagi 832-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 9-son, 229-modda)

og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga (138-modda);

Oldingi tahrirga qarang.

mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda beriladi.

(136-moddaning to‘rtinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 232-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining “Qutqaruv xizmati va qutqaruvchi maqomi to‘g‘risida”gi Qonuni 24-moddasining yettinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 50-moddasining uchinchi qismi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2002-yil 30-maydagi PF-3079-sonli “Yadro poligonlarida va boshqa yadroviy-radiatsiya obyektlarida harbiy xizmatni o‘tagan pensiya yoshidagi shaxslarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash to‘g‘risida”gi Farmoni 2-bandining birinchi, uchinchi xatboshisi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 23-maydagi PF-5446-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy jinoyatlarga qarshi kurashish departamentida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizomning 54-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

137-modda. Mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlar uchun beriladigan yillik qo‘shimcha ta’til

Mehnat jarayonida sog‘lig‘iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta’sir etadigan xodimlarga noqulay mehnat sharoitida ishlaganliklari uchun yillik qo‘shimcha

ta’til beriladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Korxonalarda qo‘shimcha ta’til olish huquqini beruvchi ishlar, kasblar va lavozimlar ro‘yxati, ta’tillarning muddati, ularni berish tartibi va shartlari tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomasi bilan (agar ular tuzilmaydigan bo‘lsa, — kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib ish beruvchi tomonidan) O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tasdiqlaydigan mehnat sharoitlarini baholash uslubiyoti asosida belgilanadi.

(137-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 14-moddasi.

Mehnat sharoiti o‘ziga xos bo‘lgan ishlar uchun, shuningdek o‘ta zararli va o‘ta og‘ir mehnat sharoiti uchun qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddati, bunday ta’tilni berish shartlari va tartibi O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

(137-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 20 avggustdagi 832-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 9-son, 229-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarorining 2-bandi, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

138-modda. Og‘ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlaridagi ish uchun yillik qo‘shimcha ta’til

Tabiiy-iqlim sharoiti og‘ir va noqulay joylar ro‘yxati hamda yillik qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddati O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan “Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to‘lashga tuman koeffitsiyentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddatini belgilash va qo‘llash tartibi to‘g‘risida nizom”.

Tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomalarida tabiiy-iqlim sharoitlari og‘ir va noqulay boshqa joylarda ham xodimlarga yillik qo‘shimcha ta’til berish nazarda tutilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

139-modda. Yillik ta’tillarning muddatini hisoblash

Ta’tillarning muddati olti kunlik ish haftasi yuzasidan kalendar bo‘yicha ish kunlari bilan hisoblab chiqariladi.

Ta’til davriga to‘g‘ri kelib qolgan va ushbu Kodeksning 131-moddasiga muvofiq ishlanmaydigan kunlar deb hisoblanadigan bayram kunlari ta’til muddatini belgilashda hisobga olinmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

140-modda. Yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillarni jamlash tartibi

Yillik ta’tilning umumiy muddatini hisoblab chiqarishda qo‘shimcha ta’tillar yillik asosiy ta’tilga (shu jumladan uzaytirilgan ta’tilga ham) qo‘shib jamlanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Barcha hollarda qonunchilik bilan belgilangan ta’tillarni jamlashda ularning umumiy muddati qirq sakkiz ish kunidan oshib ketishi mumkin emas.

(140-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

141-modda. Ta’tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarish tartibi

Ta’tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda ularning muddati har bir to‘liq ta’til miqdorini o‘n ikkiga bo‘lib, so‘ng to‘liq ishlangan oylar soniga ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlanadi. Bunda o‘n besh kalendar kunga teng va undan ko‘p bo‘lgan kunlar bir oy deb yaxlitlanadi, o‘n besh kalendar kundan kami esa chiqarib tashlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

142-modda. Yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarish

Yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beruvchi ish stajiga quyidagilar kiradi:

ish yili davomida haqiqatda ishlangan vaqt;

xodim haqiqatda ishlamagan bo‘lsa ham, lekin uning ish joyi (lavozimi) saqlangan vaqt, bundan bolani parvarishlash uchun qisman haq to‘lanadigan ta’til va ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko‘p bo‘lgan ta’tillar mustasno;

mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilganligi natijasida qilingan haq to‘lanadigan majburiy progul vaqti, basharti xodim keyinchalik avvalgi ishiga tiklangan bo‘lsa;

tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomalari va korxonaning o‘zga lokal hujjatlari, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa davrlar.

Jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida, mehnat shartnomasida xususan ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko‘p bo‘lgan ta’til vaqtini ham yillik asosiy ta’tilni olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo‘shish nazarda tutilishi mumkin.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda yillik qo‘shimcha ta’tillarni olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarishning alohida qoidalari nazarda tutilishi mumkin.

(142-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi.

143-modda. Ta’tillarni berish tartibi

Yillik asosiy ta’til birinchi ish yili uchun olti oy ishlangandan keyin beriladi.

Ish yili mehnat shartnomasiga binoan ish boshlangan kundan e’tiboran hisoblanadi.

Ta’til quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo‘yicha olti oy o‘tmasdan oldin beriladi:

ayollarga — homiladorlik va tug‘ish ta’tili oldidan yoki undan keyin;

I va II guruh nogironlariga;

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga;

Oldingi tahrirga qarang.

muddatli harbiy xizmatdan rezervga bo‘shatilgan va ishga joylashgan harbiy xizmatchilarga;

(143-modda uchinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 22-dekabrdagi O‘RQ-238-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 553-modda)

o‘rindoshlik asosida ishlayotganlarga — asosiy ish joyidagi ta’til bilan bir vaqtda, o‘rindoshlik asosida ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning 16 va 17-bandlari.

Oldingi tahrirga qarang.

ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumiy ta’lim maktablarida, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarida, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarida o‘qiyotganlarga, agar ular o‘zlarining yillik ta’tillarini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, diplom, kurs, laboratoriya va boshqa o‘quv ishlarini bajarish vaqtiga to‘g‘rilab olishni xohlasalar;

(143-modda uchinchi qismining yettinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ishlar xususiyati o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan xodimlarga (100-modda ikkinchi qismining 1-bandi).

Oldingi tahrirga qarang.

Maktablar, oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlari, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarining muallimlar tarkibiga birinchi ish yilida yillik ta’til ularning mazkur o‘quv yurtiga ishga kirgan vaqtidan qat’i nazar haqiqiy ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to‘lagan holda yozgi ta’til davrida to‘liq beriladi.

(143-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

Ta’til har yili, shu ta’til berilayotgan ish yili tugagunga qadar berilishi lozim.

Ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko‘ra joriy yilda ta’tilni to‘liq berish imkoni bo‘lmagan alohida hollarda, xodimning roziligi bilan ta’tilning o‘n ikki ish kunidan ortiq bo‘lgan qismi keyingi ish yiliga ko‘chirilishi mumkin, shu yili undan albatta foydalanilmog‘i lozim.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga yillik ta’tilni, shuningdek ushbu Kodeksning 137-moddasida ko‘rsatilgan yillik qo‘shimcha ta’tillarni bermaslik taqiqlanadi.

Yillik asosiy ta’til ikkinchi va undan keyingi ish yillari uchun ta’tillar jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan vaqtida beriladi.

LexUZ sharhi

Qo‘shimcha ma’lumot uchun qarang: “Karantinga oid choralar amal qilishi davrida maktabgacha ta’lim tashkilotlari va umumta’lim muassasalarining faoliyati to‘xtatilganda maktabgacha ta’lim tashkilotlari tarbiyalanuvchilari va umumta’lim muassasalari boshlang‘ich sinf o‘quvchilarining

ota-onalariga yillik mehnat ta’tili berishning vaqtinchalik tartibi to‘g‘risidagi nizom” (28.03.2020-y., ro‘yxat raqami 3227).

144-modda. Ta’tillarni berish vaqti va navbati

Yillik ta’tillarni berish navbati kalendar yil boshlangunga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlanadigan jadvalga muvofiq belgilanadi.

Ta’til berish vaqti haqida xodim ta’til boshlanishidan kamida o‘n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

Quyidagi xodimlarga ta’til ularning xohishiga ko‘ra yozgi yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda berilishi kerak:

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta yoki undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota, yolg‘iz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolg‘iz onalarga) va muddatli harbiy xizmatni o‘tayotgan harbiy xizmatchilarning xotinlariga;

I va II guruh nogironlariga;

1941 — 1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo‘yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 8-sentabrdagi 252-sonli qarori bilan tasdiqlangan Davlat pensiyalarini tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizomning 1-ilovasi (“Urush qatnashchilariga tenglashtiriladigan shaxslar”) va 2-ilovasi (“Urush nogironlariga tenglashtiriladigan shaxslar”).

o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga;

ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qiyotganlarga (250-modda);

jamoa shartnomasi, kelishuvida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ishlayotgan erkaklarga yillik ta’til ularning xohishlariga binoan xotinlarining homiladorlik va tug‘ish ta’tili davrida beriladi.

Ta’tildan foydalanishning jadvalda belgilangan vaqti xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan o‘zgartirilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.19-bandi.

145-modda. Ta’tilni uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko‘chirish

Xodimlar quyidagi hollarda ta’tilni uzaytirish yoki boshqa muddatga ko‘chirish huquqiga egadirlar:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

homiladorlik va tug‘ish ta’tili muddati boshlanganda;

yillik ta’til o‘quv ta’tiliga to‘g‘ri kelib qolganda;

Oldingi tahrirga qarang.

davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda, basharti qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda bunday vazifalarni bajarish uchun xodimni ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo‘lsa.

(145-modda birinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 165-moddasi.

Agar ta’tildan foydalanishga to‘sqinlik qiluvchi sabablar ta’til boshlangunga qadar kelib chiqqan bo‘lsa, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ta’tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta’til davrida kelib chiqqan hollarda ta’til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko‘chiriladi.

Xodim ta’tildan foydalanishga to‘sqinlik qiluvchi sabablar to‘g‘risida ish beruvchini xabardor qilishi shart.

Agar xodim belgilangan muddatda ta’tilning boshlanish vaqti to‘g‘risida o‘z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta’til boshlangunga qadar ta’til vaqti uchun haq to‘lanmagan bo‘lsa, ta’til xodimning arizasiga muvofiq boshqa vaqtga ko‘chiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.20-bandining ikkinchi xatboshisi.

146-modda. Ta’tilni qismlarga bo‘lish

Xodimning xohishiga ko‘ra uning yozma arizasi asosida ta’tilni qismlarga bo‘lishga yo‘l qo‘yiladi. Bunda ta’tilning bir qismi o‘n ikki ish kunidan kam bo‘lmasligi lozim.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.17-bandining ikkinchi xatboshisi.

147-modda. Ta’tildan chaqirib olish

Ta’tildan chaqirib olishga faqat xodimning roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi. Shu munosabat bilan ta’tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki ushbu Kodeksning 143-moddasi beshinchi, oltinchi va yettinchi qismlarida nazarda tutilgan talablarga rioya qilgan holda keyingi ish yilining ta’tiliga qo‘shib qo‘yilishi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.17-bandining uchinchi xatboshisi.

148-modda. Ta’tillar uchun haq to‘lash

Yillik ta’tillar davri uchun xodimga o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda haq to‘lash kafolatlanadi (169-modda).

Ta’til uchun haq to‘lash jamoa shartnomasida belgilangan muddatlarda, lekin ta’til boshlanmasidan oldingi oxirgi ish kunidan kechikmay amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.14-bandi, 4.20-bandining birinchi xatboshisi.

149-modda. Ijtimoiy ta’tillar

Xodimlar quyidagi ijtimoiy ta’tillar olish huquqidan foydalanadilar:

homiladorlik va tug‘ish ta’tillari (233-modda);

bolalarni parvarishlash ta’tillari (232, 234, 235-moddalar);

Oldingi tahrirga qarang.

o‘qish bilan bog‘liq ta’tillar (254 va 256-moddalar);

(149-moddaning to‘rtinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

ijodiy ta’tillar (258-modda).

150-modda. Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta’tillar

Oldingi tahrirga qarang.

Xodimning arizasiga ko‘ra unga ish haqi saqlanmagan holda ta’til berilishi mumkin, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi, lekin u o‘n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo‘lmasligi kerak.

(150-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: “Karantinga oid choralar amal qilishi davrida maktabgacha ta’lim tashkilotlari va umumta’lim muassasalarining faoliyati to‘xtatilganda maktabgacha ta’lim tashkilotlari tarbiyalanuvchilari va umumta’lim muassasalari boshlang‘ich sinf o‘quvchilarining ota-onalariga yillik mehnat ta’tili berishning vaqtinchalik tartibi to‘g‘risidagi nizom”ning 9-bandi (28.03.2020-y., ro‘yxat raqami 3227).

Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko‘ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta’til beriladi:

1941 — 1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga — har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 8-sentabrdagi 252-sonli qarori bilan tasdiqlangan Davlat pensiyalarini tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizomning 1-ilovasi (“Urush qatnashchilariga tenglashtiriladigan shaxslar”) va 2-ilovasi (“Urush nogironlariga tenglashtiriladigan shaxslar”).

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga — har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo‘lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga (234-modda);

o‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga — har yili o‘n to‘rt kalendar kunga qadar (232-modda);

Oldingi tahrirga qarang.

mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

(150-modda ikkinchi qismining oltinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.15-bandi.

151-modda. Foydalanilmagan ta’tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lash

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanilmagan barcha yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lanadi.

Xodimlarga ish davrida, ularning xohishiga ko‘ra, yillik ta’tilning ushbu Kodeksning 134-moddasida belgilangan eng oz muddatidan (o‘n besh ish kunidan) ortiqcha qismi uchun pullik kompensatsiya to‘lanishi mumkin.

Ijtimoiy ta’tillarning barcha turlaridan, shuningdek ushbu Kodeksning 137 va 138-moddalarida nazarda tutilgan qo‘shimcha ta’tillardan asli holida foydalaniladi va ularni pullik kompensatsiya bilan

almashtirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 4.18-bandi.

152-modda. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tildan foydalanish

Jamoa shartnomasida yoki xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko‘ra, yillik asosiy va qo‘shimcha ta’tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish hollari nazarda tutilishi mumkin. Bu holda ta’til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan ta’til davrida xodim mehnat shartnomasini uning tashabbusi bilan bekor qilish to‘g‘risidagi arizasini, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida ogohlantirishning qonun yoki taraflarning kelishuvi bilan belgilangan muddati tugagan bo‘lsa, qaytarib olishga haqli emas.

Mehnat shartnomasi uning muddati tugashi munosabati bilan bekor qilinganda keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish sharti bilan, garchi haqiqatda ishlangan vaqt hamda ta’til vaqtining umumiy yig‘indisi mehnat shartnomasi muddati chegarasidan chiqib ketsa ham, ta’til berilishi mumkin. Bu holda mehnat shartnomasining amal qilishi ta’til tugagunga qadar uzaytiriladi.

Mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari tufayli bekor qilinganda yillik asosiy va qo‘shimcha mehnat ta’tilidan asli holida foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi.

IX BOB. MEHNATGA HAQ TO‘LASh

153-modda. Mehnat haqi miqdorini belgilash

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonunchilik bilan belgilangan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoridan oz bo‘lishi mumkin emas va uning eng ko‘p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

(153-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat haqi shakli va tizimlari, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi. Mehnatga haq, qoida tariqasida, pul shaklida to‘lanadi. Mehnat haqini natura shaklida to‘lash taqiqlanadi, O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasno.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 175^4-moddasi.

(153-moddaning ikkinchi qismi 2002-yil 30-avgustdagi 405-II-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 2002-y., 9-son, 165-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Budjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarning, shuningdek davlat korxonalarining xodimlari mehnatiga haq to‘lash shartlarining eng kam darajasi

qonunchilik bilan belgilanadi.

(153-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 155-moddasi.

Tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo‘lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsiyentlari va ustamalar belgilanadi.

Rayon koeffitsiyentlari va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro‘yxati, shuningdek ularni qo‘llanish tartibi va miqdori O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son “Mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori.

154-modda. Mehnatga haq to‘lash kafolatlari

Ish beruvchi o‘zining moliyaviy holatidan qat’i nazar, xodimga bajargan ishi uchun haqni belgilangan mehnat haqi shartlariga muvofiq ushbu Kodeksning 161-moddasida ko‘rsatilgan muddatlarda to‘lashi shart.

Mehnat shartnomasining taraflari kelishuvi bilan belgilangan mehnat haqi miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvida o‘rnatilgan miqdordan kam bo‘lishi mumkin emas.

155-modda. Mehnat haqining eng kam miqdori

Oldingi tahrirga qarang.

Muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarini to‘liq bajargan xodimning oylik mehnat haqi qonunchilikda Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo‘yicha belgilangan miqdordan oz bo‘lishi mumkin emas.

(155-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Mehnat haqining eng kam miqdoriga qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar, normal ish vaqtidan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun oshirilgan miqdorda to‘lanadigan haqlar (157, 158-moddalar), shuningdek rayon koeffitsiyentlari (153-moddaning to‘rtinchi qismi) qo‘shilmaydi.

156-modda. Mehnat haqi shartlarini o‘zgartirish

Mehnatga haq to‘lash shartlari qaysi tartibda o‘rnatilgan bo‘lsa, o‘sha tartibda o‘zgartiriladi (153-modda).

Mehnatga haq to‘lashning yakka shartlarini xodim uchun noqulay tomonga o‘zgartirishga uning roziligisiz yo‘l qo‘yilmaydi. Istisno tariqasida bunday o‘zgartishga:

texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishda o‘zgarishlar yuz bergan taqdirda, basharti mehnatga haq to‘lashning avvalgi shartlarini saqlab qolish mumkin bo‘lmasa;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda yo‘l qo‘yilishi mumkin.

Bo‘lajak o‘zgartirish haqida xodim kamida ikki oy oldin ogohlantirilishi lozim.

157-modda. Ish vaqtidan tashqari ishlar hamda dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun haq to‘lash

Ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi. To‘lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Bayram yoki dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish soatlariga teng keladigan miqdorda otgul berilishi ham mumkin. Bayram yoki dam olish kunidagi ish yoxud ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun boshqa dam olish kuni berilgan taqdirda, bunday ishlar uchun kamida bir hissa miqdorda mehnat haqi to‘lanadi.

158-modda. Tungi vaqtdagi ish uchun haq to‘lash

Tungi vaqtdagi (122-moddaning birinchi qismi) ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to‘lanadi.

Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda to‘langan haq tarif stavkalariga (mansab maoshlariga) qo‘shilmaydi.

To‘lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to‘lash nazarda tutilishi mumkin. Bevosita tungi smenadan oldingisi kechki smena deb hisoblanadi.

159-modda. Yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to‘lash

Xodimning aybisiz yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqtda uning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun kamaytirilgan ishbay baholar bo‘yicha haq to‘lanadi, bunday baholar jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Xodimning aybi bilan tayyorlangan to‘liq yaroqsiz mahsulot va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to‘lanmaydi.

160-modda. Bir necha kasbda (lavozimda) va o‘rindoshlik asosida ishlaganlik uchun mehnatga haq to‘lash

Oldingi tahrirga qarang.

Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, o‘rindoshlik asosida ishlaganlik uchun, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi.

(160-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risidagi nizomning II bo‘limi (“Mehnatga haq to‘lash”) va 23 — 25-bandlari, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.22-bandi.

161-modda. Mehnatga haq to‘lash muddatlari

Mehnatga haq to‘lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki boshqa lokal normativ hujjatda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo‘lishi mumkin emas. Xodimlarning ayrim toifalari

uchun alohida hollarda O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan ish haqi to‘lashning boshqa muddatlari belgilab qo‘yilishi mumkin.

Haq to‘lanadigan kun dam olish kuni yoki bayram kuniga to‘g‘ri kelib qolsa, mehnat haqi shu kun arafasida to‘lanadi.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli barcha summalarni to‘lash ushbu Kodeksning 110-moddasiga muvofiq ravishda amalga oshiriladi.

Jamoa shartnomasida ish beruvchining aybi bilan xodimga haq to‘lash belgilangan muddatlarga nisbatan kechikkanligi uchun javobgarlik nazarda tutilishi mumkin.

162-modda. Xodim vafot etgan kunga qadar olinmagan ish haqini berish

Xodim vafot etgan kunga qadar olinmagan ish haqi uning oila a’zolariga, shuningdek mehnatga qobiliyatsizligi tufayli vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslarga beriladi.

163-modda. Ish haqini to‘lash joyi

Xodimlarga ish haqi, odatda, ular ishlayotgan joyda to‘lanadi.

164-modda. Mehnat haqidan ushlab qolish

Umumiy qoidaga ko‘ra, xodimning yozma roziligi bilan, bunday rozilik bo‘lmagan taqdirda esa, — sudning qaroriga asosan mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin.

Quyidagi hollarda xodimning roziligidan qat’i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinadi:

1) O‘zbekiston Respublikasida belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlarni undirish uchun;

2) sudning qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish uchun;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to‘g‘risida”gi Qonunining 7-bobi (“Qarzdorning ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarga nisbatan undiruv”).

3) ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xo‘jalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoki boshqa joydagi ishga o‘tganligi munosabati bilan berilgan bo‘lib, sarf qilinmay qolgan va o‘z vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha to‘langan summani qaytarib olish uchun. Bunday hollarda ish beruvchi avansni qaytarish yoki qarzni to‘lash uchun belgilangan muddat tamom bo‘lgan kundan yoxud haq to‘lash noto‘g‘ri hisoblab chiqarilgan kundan boshlab bir oydan kechiktirmasdan avans yoki qarzni ushlab qolish haqida farmoyish berishga haqlidir. Agar bu muddat o‘tib ketgan bo‘lsa yoki xodim xo‘jalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoxud boshqa joydagi ishga o‘tganligi munosabati bilan berilgan avansning ushlab qolinishini asossiz yoki miqdorini noto‘g‘ri deb hisoblasa, u holda qarz sud tartibida undiriladi;

4) hisobidan xodim ta’til olib bo‘lgan ish yili tugamasdan turib mehnat shartnomasi bekor qilinganda, — ta’tilning ishlanmagan davrga tegishli kunlari uchun. Ana shu kunlar uchun haq mehnat shartnomasi ushbu Kodeks 89-moddasining to‘rtinchi qismida, 100-moddasi ikkinchi qismining 1 va 2-bandlari, 106-moddasining 1 va 2-bandlarida ko‘rsatilgan asoslarga ko‘ra, shuningdek o‘qishga kirganligi yoki pensiyaga chiqqanligi munosabati bilan bekor qilinganda ushlab qolinmaydi;

5) xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararni qoplash uchun, agar yetkazilgan zararning miqdori xodimning o‘rtacha oylik ish haqidan ortiq bo‘lmasa;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169 va 207-moddalari.

6) ushbu Kodeksning 181-moddasi birinchi qismining 2-bandida nazarda tutilgan jarimani undirish uchun.

Ish haqini har gal to‘lash vaqtida ushlab qolinadigan haqning umumiy miqdori xodimga tegishli bo‘lgan mehnat haqining ellik foizidan ortib ketmasligi lozim.

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning uchinchi qismida belgilangan cheklov aliment majburiyatlari bo‘yicha qarzdorlikni axloq tuzatish ishlari tarzidagi jazo tayinlangan xodimning ish haqidan ushlab qolishga nisbatan tatbiq etilmaydi. Bunday hollarda jazo va aliment majburiyatlari bo‘yicha qarzdorlik uchun ushlab qolinadigan haqning miqdori yetmish foizdan ortib ketmasligi lozim.

(164-modda O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 9-yanvardagi O‘RQ-459-sonli Qonuniga asosan to‘rtinchi qism bilan to‘ldirilgan — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 10.01.2018-y., 03/18/459/0536-son)

X BOB. KAFOLATLI TO‘LOVLAR VA KOMPENSATSIYA TO‘LOVLARI

165-modda. Xodimlar davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtida beriladigan kafolatlar

Oldingi tahrirga qarang.

Xodim davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtida (saylov huquqini amalga oshirish, deputatlik vazifalarini bajarish, tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, harbiy burchni bajarish, tergovga qadar tekshiruvni amalga oshiruvchi organga, surishtiruvchi, tergovchi, prokuror huzuriga yoki sudga guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon, xolis tariqasida chaqirilganda, xuddi shuningdek sud majlislarida xalq maslahatchisi, jamoat ayblovchisi va jamoat himoyachisi, jamoat birlashmalari va mehnat jamoalarining vakili sifatida ishtirok etganda, shuningdek qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda) ish beruvchi uni ish joyini (lavozimini) saqlagan holda ishdan ozod qilishi shart. Ana shu vazifalarni bajarish vaqtida xodimning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

(165-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 23-maydagi O‘RQ-542-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 24.05.2019-y., 03/19/542/3177-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari, shuningdek, ularning jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshirishlari bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni berish tartibining 1-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Korxonalarning, muassasalarning yoki tashkilotlarning rahbarlari o‘z vakolatlarini ishlab chiqarishdan yoki xizmat faoliyatidan ajralmagan holda amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati a’zosini u senatorlik majburiyatlarini bajarayotgan vaqtda uning ish joyi (lavozimi) saqlangan holda ishdan ozod qilishi shart. Senatorlik vazifalarini bajarayotgan vaqtda O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati a’zosining o‘rtacha ish haqi saqlanib qoladi.

Oldingi tahrirga qarang.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputatiga va Senati a’zosiga o‘ttiz olti ish kunidan iborat haq to‘lanadigan yillik mehnat ta’tili beriladi, bundan qonunchilikda ko‘proq muddatli ta’til nazarda tutilgan hollar mustasno. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputatiga har yilgi mehnat ta’tili, qoida tariqasida, Qonunchilik palatasining sessiyalari oralig‘idagi davrda beriladi.

(165-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

166-modda. Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish vaqtida beriladigan kafolatlar

Ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarish (malaka oshirish, ratsionalizatorlik takliflarini joriy etish ishida qatnashish, xizmat safarida bo‘lish, tibbiy ko‘rikdan o‘tish va boshqa hollarda) maqsadida xodimni ishdan ozod etish shartlari, shuningdek ana shu davr uchun to‘lanadigan kafolatli to‘lovlar miqdori jamoa shartnomalarida belgilab qo‘yiladi, lekin bu to‘lov miqdori o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmasligi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

Majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishi shart bo‘lgan xodimlarga, ularning ishga yaroqliligini aniqlash maqsadida statsionar tibbiy muassasalarda tekshiruvdan o‘tadigan davri uchun, ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan kafolatlar beriladi.

167-modda. Xodim jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda beriladigan kafolatlar

Xodim jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda (avariyalar, tabiiy ofatlarning oqibatlarini tugatish, inson hayotini saqlab qolish va boshqa hollarda) ana shu davrda uning ish joyi (lavozimi) va o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari, shuningdek, ularning jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshirishlari bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni berish tartibining 2-bandi.

Tibbiy tekshiruvdan o‘tadigan kuni va quyish uchun qon topshiradigan kuni xodimlarga sog‘liqni saqlash muassasalariga borishlariga ish beruvchi moneliksiz ruxsat berishi shart.

Donorlik qiluvchi xodimlarga har safar quyish uchun qon topshirgan kunning albatta ertasiga dam olish uchun bir kun beriladi. Xodimning xohishiga ko‘ra bu kun ta’tilga qo‘shib beriladi. Tekshiruvdan o‘tadigan va quyish uchun qon topshiradigan kuni ishdan ozod etilgan davr uchun, shuningdek dam olish kunlari xodimning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Qon va uning tarkibiy qismlari donorligi to‘g‘risida”gi Qonunining 20-moddasi.

168-modda. Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, shuningdek jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilishi bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni pul bilan ta’minlash manbalari va bu to‘lovlarni amalga oshirish tartibi

Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi (165-modda), shuningdek jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilishi (167-modda) bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni pul bilan ta’minlash manbalari va bu to‘lovlarni amalga oshirish tartibi O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarning davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishlari, shuningdek, ularning jamiyat manfaatlariga doir harakatlarni amalga oshirishlari bilan bog‘liq kafolatli to‘lovlarni berish tartibining 5 va 6-bandlari.

169-modda. O‘rtacha ish haqini hisoblab chiqarish

Xodimga tegishli bo‘lgan o‘rtacha ish haqini hisoblab chiqarish tartibi barcha hollarda (kafolatli to‘lovlarni berish, ta’til vaqti uchun haq to‘lash, vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda, zararni qoplashda, majburiy progul qilinganda va boshqa hollarda ish haqi to‘lash), pensiya tayinlash uchun

o‘rtacha ish haqini hisoblab chiqarishni istisno etganda, O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘rtacha oylik ish haqini hisoblab chiqarish tartibi (6-ilova), O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 6-sentabrdagi 743-son qarori bilan tasdiqlangan Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og‘ir va noqulay bo‘lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to‘lashga tuman koeffitsiyentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo‘shimcha ta’tilning eng kam muddatini belgilash va qo‘llash tartibi to‘g‘risida nizom.

170-modda. Ish bilan bog‘liq xarajatlarning kompensatsiyasi

Oldingi tahrirga qarang.

Xodimning o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar (171, 172, 173-moddalar) qonunchilik, jamoa shartnomalari va kelishuvlari, shuningdek mehnat shartnomalarida belgilangan shartlar va tartibda ish beruvchi tomonidan qoplanishi lozim.

(170-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

171-modda. Xizmat safari davrida va ko‘chib yurish bilan bog‘liq ishlarda xarajatlarni to‘lash

Xizmat safarida va ko‘chib yurish bilan bog‘liq ishlarda quyidagilar to‘lanishi lozim:

yo‘l kira xarajatlari;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi ichkarisidagi xizmat safarlari to‘g‘risidagi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami: 1268, 29.08.2003-y.) 9 va 10-bandlari, Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi nizomning (ro‘yxat raqam 2730, 19.11.2015-y.) 4-bobi (“Transport xarajatlari”).

doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog‘liq xarajatlar;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi ichkarisidagi xizmat safarlari to‘g‘risidagi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami: 1268, 29.08.2003-y.) 9, 11 va 12-bandlari, Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi nizomning (ro‘yxat raqam 2730, 19.11.2015-y.) 3-bobi (“Yashash uchun (turar joyni ijarasi bo‘yicha) xarajatlarni qoplashga mablag‘lar to‘lash”).

xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi ichkarisidagi xizmat safarlari to‘g‘risidagi yo‘riqnoma (ro‘yxat raqami: 1268, 29.08.2003-y.) 9-bandining ikkinchi xatboshisi, 12-bandining to‘rtinchi xatboshisi, Vazirliklar, idoralar, korxonalar va tashkilotlar xodimlari O‘zbekiston Respublikasi tashqarisiga xizmat safariga yuborilganda xizmat safari xarajatlari uchun mablag‘lar berish tartibi to‘g‘risidagi nizomning (ro‘yxat raqam 2730, 19.11.2015-y.) 5-bobi (“Vakillik, ko‘zda tutilmagan va xarajatlarning boshqa turlariga mablag‘ ajratish”).

172-modda. Boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda xarajatlarni to‘lash

Boshqa joydagi ishga ko‘chib borganda quyidagilar to‘lanishi lozim:

ko‘chish va mol-mulkni ko‘chirib borish bilan bog‘liq xarajatlar;

yangi joyda o‘rnashib olish bilan bog‘liq xarajatlar;

xodim tomonidan ish beruvchi bilan kelishib qilingan boshqa xarajatlar.

173-modda. Xodimga tegishli mol-mulkdan foydalanganlik uchun xarajatlarni to‘lash

Ish beruvchining roziligi bilan va uning manfaatlari yo‘lida xodim o‘ziga tegishli mol-mulkdan foydalanganda transport vositalarining amortizatsiyasi va ulardan foydalanganlik uchun qilingan xarajatlar, shuningdek asboblarning, texnik vositalarning yoki o‘zga mol-mulkning amortizatsiyasi ish beruvchi hisobidan to‘lanishi lozim. Ana shu xarajatlarni to‘lashning miqdori va tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekistan Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 29-apreldagi 258-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat boshqaruvi va mahalliy davlat hokimiyati organlarida xizmat avtotransport vositalarini biriktirish me’yorlari.

XI BOB. MEHNAT INTIZOMI

174-modda. Korxonada mehnat tartibi

Korxonada mehnat tartibi ish beruvchi kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlaydigan ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat № 746, 14.06.1999-y.), O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori 34-bandi.

175-modda. Intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlar

Xalq xo‘jaligining ba’zi tarmoqlarida xodimlarning ayrim toifalari uchun intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlar amal qiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Temir yo‘l transporti to‘g‘risida”gi Qonunining 18-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy xo‘jalik sudi Plenumining “Iqtisodiy sudning xususiy ajrimi to‘g‘risida”gi qarori 6-bandi

176-modda. Xodimning burchlari

Xodim o‘z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o‘z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart.

Xodimning mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoa shartnomalarida, yo‘riqnomalar va hokazolarda), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 1.5-bandi.

177-modda. Ish beruvchining burchlari

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta’minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga

e’tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

(177-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘lig‘i uchun xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 1.4 va 2.18-bandlari.

178-modda. Xodimlarni ularga yuklatilgan mehnat vazifalari bilan tanishtirish

Har bir xodim o‘ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari doirasi bilan oldindan tanishtirilishi lozim.

179-modda. Mehnat intizomini ta’minlash

Mehnat intizomi halol mehnat uchun rag‘batlantirish va mukofotlash usullari bilan normal tarzda ishlashga zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib berish, noinsof xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo‘llanish orqali ta’minlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 180 va 181-moddalari, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3-bobi (“Mehnat intizomini ta’minlash va javobgarlik”).

180-modda. Mehnat uchun rag‘batlantirish

Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llanish tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, jamoa kelishuvlarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.2 va 3.3-bandlari.

Xodimlar mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Davlat mukofotlari to‘g‘risida Qonunining (yangi tahriri) 3 va 5-moddalari.

Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmaydi.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida (183-modda) xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilmaydi.

181-modda. Intizomiy jazolar

Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo‘llashga haqli:

1) hayfsan;

Oldingi tahrirga qarang.

2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish ushbu Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi;

(181-moddaning birinchi qismi 2-bandi O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 20-avgustdagi 832-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 9-son, 229-modda)

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari).

Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarini qo‘llanish taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.4 va 3.10-bandlari.

182-modda. Intizomiy jazolarni qo‘llanish tartibi

Intizomiy jazolar ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo‘llaniladi (82-modda).

Intizomiy jazo qo‘llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo‘ya xatti-harakati uchun jazo qo‘llashga to‘siq bo‘la olmaydi.

Intizomiy jazoni qo‘llanishda sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning qay darajada og‘ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Har bir nojo‘ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo‘llanishi mumkin.

Intizomiy jazo bevosita nojo‘ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta’tilda bo‘lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog‘i bilan bir oy ichida qo‘llaniladi.

Nojo‘ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o‘tganidan, moliya-xo‘jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa, — sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o‘tganidan keyin jazoni qo‘llab bo‘lmaydi. Jinoiy ish bo‘yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

Intizomiy jazo berilgani to‘g‘risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 22, 29 — 40-bandlari, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.5 va 3.6-bandlari.

183-modda. Intizomiy jazoning amal qilish muddati

Intizomiy jazoning amal qilish muddati jazo qo‘llanilgan kundan boshlab bir yildan oshib ketishi mumkin emas. Agar xodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olmagan deb hisoblanadi.

Intizomiy jazoni qo‘llagan ish beruvchi o‘z tashabbusi bilan, xodimning iltimosiga binoan, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosnomasiga ko‘ra jazoni bir yil o‘tmasdan oldin ham olib tashlashga haqli.

LexUZ sharhi

Qarang: “Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibi” namunaviy qoidalarining (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.7-bandi.

184-modda. Intizomiy jazo ustidan shikoyat qilish

Intizomiy jazo ustidan yakka mehnat nizolarini ko‘rish uchun belgilangan tartibda shikoyat qilinishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning XV bobi (“Mehnat nizolari”).

Mehnat nizosini ko‘rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, xodimning oldingi xulq-atvorini, mehnatga bo‘lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning og‘irlik darajasiga qanchalik mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, xodimga nisbatan qo‘llanilgan intizomiy jazoni g‘ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to‘g‘risida qaror chiqarishga haqli.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.8-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 30-bandi.

XII BOB. MEHNAT ShARTNOMASI TARAFLARINING MODDIY JAVOBGARLIGI

1-§. UMUMIY QOIDALAR

185-modda. Mehnat shartnomasining bir tarafi boshqa tarafga yetkazgan zararni qoplash majburiyati

Mehnat shartnomasining bir tarafi (ish beruvchi yoki xodim) mehnat sohasidagi vazifalarni bajarishi munosabati bilan boshqa tarafga yetkazgan zararini ushbu Kodeks va mehnat to‘g‘risidagi boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qoidalarga muvofiq qoplaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks XII bobining 2-paragrafi (“Xodimga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi”) va 3-paragrafi (“Ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimning moddiy javobgarligi”).

Mehnat shartnomasi yoki unga qo‘shimcha ravishda tuzilgan yozma shakldagi kelishuvda, shuningdek jamoa shartnomasida mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi aniqlashtirib qo‘yilishi mumkin. Bunda shartnoma bo‘yicha ish beruvchining xodim oldidagi javobgarligi ushbu Kodeksda nazarda tutilganidan kam, xodimning ish beruvchi oldidagi javobgarligi esa nazarda tutilganidan ko‘p bo‘lmasligi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 187 va 198-moddalari.

Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo‘lmaydi.

186-modda. Moddiy javobgarlikning yuzaga kelishi shartlari

Mehnat shartnomasining bir tarafi o‘zining g‘ayrihuquqiy aybli hulq-atvori (harakati yoki harakatsizligi) natijasida boshqa tarafga yetkazgan zarari uchun, basharti ushbu Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, moddiy javobgar bo‘ladi.

Taraflarning har biri o‘ziga yetkazilgan moddiy zararning miqdorini isbotlab berishi shart.

2-§. XODIMGA YETKAZILGAN ZARAR UChUN ISh BERUVChINING MODDIY JAVOBGARLIGI

187-modda. Xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar

O‘z mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan yoki mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi natijasida xodimga, boquvchisi ish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa, — uning oila a’zolariga (192-moddaning birinchi qismi) yetkazilgan har qanday zararni (shu jumladan, ma’naviy zararni) ish beruvchi, basharti ushbu Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, to‘liq hajmda to‘laydi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks 189-moddasining uchinchi va to‘rtinchi qismlari.

Ma’naviy zarar (jismoniy yoki ruhiy azoblar) pul shaklida yoki boshqa moddiy shaklda hamda ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda, xodim mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda vafot etgan taqdirda esa, — ish beruvchi va vafot etgan xodimning oila a’zolari o‘rtasidagi kelishuvga muvofiq ravishda belgilangan miqdorda qoplanadi. Ma’naviy zararni qoplash yuzasidan nizo kelib chiqqan taqdirda, bu masala sudda ko‘rib chiqiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks 112-moddasi ikkinchi qismining to‘rtinchi xatboshisi, O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1021 va 1022-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi va 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarorlari.

188-modda. Ish beruvchining xodimga mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilganligi natijasida yetkazilgan zararni to‘lash majburiyati

Xodim mehnat qilish imkoniyatidan g‘ayriqonuniy ravishda mahrum etilgan barcha hollarda ololmay qolgan ish haqini ish beruvchi unga to‘lashi shart. Bunday majburiyat, agar ish haqi ishga qabul qilish g‘ayriqonuniy ravishda rad etilganligi, mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilganligi va mehnat nizolarini ko‘ruvchi organning bunday ishlar yuzasidan chiqarilgan qarori o‘z vaqtida bajarilmaganligi, mehnat daftarchasini berish kechiktirilganligi, har qanday yo‘llar bilan xodimning sha’niga dog‘ tushiruvchi ma’lumotlar tarqatilganligi natijasida, basharti bu ma’lumotlar haqiqatga to‘g‘ri kelmasa, shuningdek boshqa hollarda olinmay qolgan bo‘lsa, kelib chiqadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 51-bandi.

189-modda. Ish beruvchining xodim sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni to‘lash majburiyati

Xodimning sog‘lig‘iga mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki u o‘z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi sababli yetkazilgan zararni ish beruvchi to‘liq hajmda to‘lashi shart.

Xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham mehnatda mayib bo‘lishi, shuningdek ish beruvchi tomonidan ajratilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda shikastlanishi natijasida yetkazilgan zarar uchun ish beruvchi moddiy javobgar bo‘ladi.

Mehnatda mayib bo‘lish oqibatida yoki o‘z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog‘liq holda sog‘lig‘ining boshqacha tarzda shikastlanishi sababli xodimga yetkazilgan zararni ish beruvchi, basharti zarar uning aybi bilan kelib chiqmaganligini isbotlab berolmasa, to‘lashi shart.

O‘z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni ish beruvchi, basharti zarar uni bartaraf qilish mumkin bo‘lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, to‘lashi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning 1 — 10-bandlari.

190-modda. Xodimning sog‘lig‘iga shikast yetganligi munosabati bilan to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar miqdori

To‘lanishi lozim bo‘lgan zarar jabrlanuvchining mehnatda mayib bo‘lishiga qadar olgan o‘rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo‘qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to‘lovdan, sog‘lig‘iga shikast yetishi bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlarning kompensatsiyasidan, shuningdek belgilangan hollarda esa, — bir yo‘la beriladigan nafaqa to‘lashdan iboratdir.

Kasbga oid mehnat qobiliyatini yo‘qotganlik darajasi va jabrlanuvchining qo‘shimcha yordam turlariga muhtojligi tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi (TMEK) tomonidan aniqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 8-fevraldagi 62-son qarori bilan tasdiqlangan Mehnatda mayib bo‘lgan yoki kasb kasalligiga chalingan shaxslarning kasbiy mehnat layoqati yo‘qotilishi darajasini belgilash tartibi to‘g‘risida nizom.

Oldingi tahrirga qarang.

Zarar o‘rnini qoplash uchun to‘lovlarni tayinlashda jabrlanuvchi olayotgan ish haqi, stipendiya, pensiya va boshqa daromadlar hisobga olinmaydi. Bunda mehnatda mayib bo‘lgan jabrlanuvchilar — nogironlarga zararni qoplash uchun to‘lanadigan summa qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 17,6 foizidan oz bo‘lishi mumkin emas.

(190-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1007-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalarining II bobi (“Sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi bilan bog‘liq holda zararning jabrlanuvchiga to‘lanadigan miqdori”) va O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarorining 10-bandi.

191-modda. Xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganda mehnat shartnomasi taraflarining aralash javobgarligi

Agar jabrlanuvchining qo‘pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishi yoki ko‘payishiga sabab bo‘lsa, to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar miqdori jabrlanuvchining aybi darajasiga qarab, muvofiq ravishda kamaytiriladi.

Jabrlanuvchi tomonidan qo‘pol ehtiyotsizlik qilingan va ish beruvchining aybi bo‘lmagan hollarda, uning aybidan qat’i nazar javobgarlik kelib chiqadigan bo‘lsa (189-moddaning to‘rtinchi qismi), to‘lanadigan zarar miqdori ham shunga muvofiq ravishda kamaytiriladi. Bunday vaqtda zararni to‘lashni rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Aralash javobgarlik to‘lanishi lozim bo‘lgan zararning qo‘shimcha turlariga, bir yo‘la beriladigan nafaqaga, shuningdek boquvchining vafoti munosabati bilan zararni to‘lash hollariga tatbiq etilmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning 5-bandi va O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarorining 15-bandi.

192-modda. Boquvchining vafot etganligi munosabati bilan zararni ish beruvchi tomonidan to‘lash majburiyati

Xodim mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga boshqacha tarzda shikast yetishi sababli vafot etgan hollarda, ish beruvchi marhumning qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga, shuningdek o‘n olti yoshga to‘lmagan yoki u vafot etgan kunga qadar undan ta’minot olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga, marhumning vafotidan keyin tug‘ilgan farzandiga, shuningdek ota-onasidan biriga, umr yo‘ldoshiga yoki oilaning boshqa a’zosiga, agar u ishlamasdan marhumning uch yoshga yetmagan bolalari (ukalari, singillari) yoki nevaralarining parvarishi bilan band bo‘lsa, zararni to‘lashi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarorining 8-bandi.

Qaramoqda bo‘lish farazan olinadi va buning uchun dalil talab etilmaydi.

Quyidagilar mehnatga qobiliyatsiz deb hisoblanadi:

o‘n olti yoshdan katta shaxslar, agar ular shu yoshga to‘lgunga qadar nogiron bo‘lib qolgan bo‘lsalar;

oltmish yoshga to‘lgan erkaklar va ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;

belgilangan tartibda nogiron deb topilgan shaxslar.

Oila a’zosining mehnatga qobiliyatsizligi boshlangan vaqt (boquvchining vafotiga qadar yoki undan keyin) uning zararni undirishga bo‘lgan huquqiga ta’sir etmaydi.

O‘n olti yoshdagi va undan katta o‘quvchilar, o‘quv yurtlarining kunduzgi bo‘limlarida o‘qishni tugatgunlarigacha, lekin o‘n sakkiz yoshga qadar bo‘lgan davrda, zararni undirish huquqiga egadirlar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1009-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning IV bobi (“Boquvchining vafoti sababli zararni to‘lash”).

193-modda. Boquvchining vafot etganligi munosabati bilan to‘lanadigan zarar miqdori

Vafot etgan boquvchining qaramog‘ida bo‘lgan va uning vafoti munosabati bilan zararni undirishga haqli bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga to‘lanadigan zarar miqdori marhumning o‘rtacha oylik ish haqi miqdorida, uning o‘ziga va uning qaramog‘ida bo‘lgan, lekin zararni undirishga haqli bo‘lmagan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarning ulushini chegirib tashlagan holda belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

Zarar to‘lovini olishga haqli bo‘lgan shaxslarning har biriga tegishli bo‘lgan zarar miqdorini aniqlash uchun boquvchi ish haqining mazkur shaxslarning hammasiga to‘g‘ri keladigan qismi ular soniga taqsimlanadi.

Vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lmagan, ammo zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslar uchun zarar to‘lovi miqdori quyidagi tartibda belgilanadi:

agar ta’minot mablag‘i sud tartibida undirilgan bo‘lsa, u holda zarar to‘lovlari sud tomonidan tayinlangan summa miqdorida belgilanadi;

agar ta’minot mablag‘i sud tartibida undirilmagan bo‘lsa, u holda zarar to‘lovlari ularning moddiy ahvoli hamda vafot etgan shaxsning hayotlik vaqtida ularga yordam ko‘rsatish imkoniyatini hisobga olib belgilanadi.

Agar vafot etgan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslar ham, uning qaramog‘ida bo‘lmagan shaxslar ham ayni bir vaqtda zarar to‘lovini olishga haqli bo‘lsalar, bunday holda zarar to‘lovlari miqdori avvalo marhumning qaramog‘ida bo‘lmagan shaxslar uchun belgilanadi. Ular uchun belgilangan zarar to‘lovi summasi boquvchining ish haqidan chegirib tashlanadi, so‘ngra ish haqining qolgan miqdoridan kelib chiqib ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan tartibda marhumning qaramog‘ida bo‘lgan shaxslar uchun qoplanadigan zarar miqdori belgilanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Boquvchisini yo‘qotganligi munosabati bilan zarar to‘lovini olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga tayinlangan boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi, xuddi shuningdek boshqa pensiya, ish haqi, stipendiya va boshqa daromadlar qoplanadigan zarar to‘lovi hisobiga kiritilmaydi. Bunda qaramoqdagi har bir shaxsga tegishli bo‘lgan zararni qoplash summasi qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 17,6 foizidan oz bo‘lishi mumkin emas.

(193-moddaning beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1010 va 1011-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning 27 va 28-bandlari hamda O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarorining 11-bandi.

194-modda. Xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori

Xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasida, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Bunda xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori jabrlanuvchining yillik ish haqidan, xodimning vafoti munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori esa, marhumning olti yillik o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli

yetkazilgan zararni to‘lash qoidalarining 29 va 30-bandlari va O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-sonli “Mehnat vazifalarini bajarishi munosabati bilan xodimning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga oid nizolar bo‘yicha sud amaliyoti haqida”gi qarorining 12-bandi.

195-modda. Xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchi tomonidan zararni to‘lash tartibi va muddatlari

Mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchi tomonidan zararni to‘lash tartibi va muddatlari O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning VII bobi (“Zararni qoplash summasini to‘lash tartibi va muddatlari”).

196-modda. Xodimning mol-mulkiga yetkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi

Mehnat shartnomasida belgilangan vazifalarini lozim darajada bajarmaganligi natijasida xodimning shaxsiy buyumlari yoki boshqa mol-mulkiga zarar yetkazgan ish beruvchi bu zararni natura holida qoplamog‘i lozim. Zararni natura holida qoplashning iloji bo‘lmagan taqdirda yoki xodimning roziligi bilan mol-mulkning qiymati shu joyda amalda bo‘lgan baho bo‘yicha to‘la hajmda qoplanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 985-moddasi.

197-modda. Xodimga yetkazilgan zararni undirishga doir ishlarni ko‘rish tartibi

Zararni undirish haqidagi arizani ish beruvchiga jabrlanuvchi xodim, xodim vafot etgan taqdirda esa, — zarar to‘lovini olishga haqli bo‘lgan manfaatdor shaxslar beradi.

Ish beruvchi arizani ko‘rib chiqishi va ariza tushgan kundan e’tiboran o‘n kunlik muddat ichida tegishli qaror qabul qilishi shart.

Ish beruvchining xodimga zararni to‘lash haqidagi buyrug‘ining nusxasi yoki rad etish haqidagi dalil-asosli yozma javobi u qabul qilingan kundan boshlab uch kunlik muddat ichida xodim yoki manfaatdor shaxslarga topshiriladi.

Xodim yoki manfaatdor shaxslar ish beruvchining qaroriga rozi bo‘lmagan yoki belgilangan muddatda javob olmagan taqdirda, ular mazkur nizoni hal qilib berish uchun sudga murojaat qilishlari mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalarining V bobi (“Zararni to‘lash to‘g‘risidagi arizani ko‘rib chiqish tartibi”).

3-§. ISh BERUVChIGA YETKAZILGAN ZARAR UChUN XODIMNING MODDIY JAVOBGARLIGI

198-modda. Ish beruvchiga to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar

Xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan haqiqiy zararni to‘lashi shart.

Bevosita yetkazilgan haqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki (shu jumladan ish beruvchi uchinchi shaxslardan ijaraga olgan mol-mulk) amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi, shuningdek ish beruvchining ortiqcha to‘lovlar qilish zarurati tushuniladi.

Xodim ish beruvchiga bevosita yetkazilgan haqiqiy zarar uchun ham, ish beruvchi boshqa shaxslarga yetkazilgan zararni to‘lashi natijasida kelib chiqqan zarar uchun ham moddiy javobgar bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 3.9-bandi.

199-modda. Xodimning moddiy javobgarligini istisno etuvchi holatlar

Agar zarar, uni bartaraf etish mumkin bo‘lmagan kuchlar, normal xo‘jalik tavakkalchiligi oqibatida, oxirgi zarurat yoki zaruriy mudofaa natijasida kelib chiqqan bo‘lsa, xodimning moddiy javobgarligi istisno etiladi.

200-modda. Ish beruvchining xodimdan zararni undirishdan voz kechish huquqi

Ish beruvchi zarar yetkazilgan chog‘dagi aniq holatlarni hisobga olib, aybdor xodimdan zararni undirishdan qisman yoki to‘liq voz kechishga haqli. Davlat mulki shaklidagi korxonalarda ana shunday qaror, agar u jamoa shartnomasida nazarda tutilgan bo‘lsa, qabul qilinishi mumkin. Bunday holda yetkazilgan zarar korxona foydasi hisobidan qoplanadi.

201-modda. Xodimning moddiy javobgarligi chegarasi

Agar ushbu Kodeksda boshqacha holat nazarda tutilmagan bo‘lsa, xodim yetkazilgan zarar uchun o‘zining o‘rtacha oylik ish haqi miqdori doirasida moddiy javobgar bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169 va 202-moddalari.

Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxslar ushbu Kodeksning 274-moddasida belgilangan miqdorda moddiy javobgar bo‘ladilar.

202-modda. Xodimning to‘liq moddiy javobgarligi hollari

Etkazilgan zarar uchun quyidagi hollarda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladi:

1) maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganlik uchun (203-modda);

2) bir gallik hujjat asosida olingan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganlik uchun;

3) qasddan zarar yetkazilganda;

4) alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida zarar yetkazilganda;

5) xodimning sud hukmi bilan aniqlangan jinoiy harakatlari natijasida zarar yetkazilganda;

6) tijorat sirlari oshkor etilganda;

7) qonunlarda, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlarida nazarda tutilgan hollarda.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar faqat qasddan yetkazilgan zarar uchun, alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta’siridan mastlik holatida yoki jinoyat sodir etish natijasida yetkazilgan zarar uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladilar.

203-modda. Xodimning maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgarligi

Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilayotgan xodim maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgar bo‘ladi. Pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish xizmat vazifasiga

kirmaydigan xodim bilan to‘liq moddiy javobgarlik haqida tuzilgan shartnoma haqiqiy emas deb hisoblanadi.

Bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qiluvchi o‘n sakkiz yoshga to‘lgan xodim bilan ishga qabul qilish paytida ham, keyinchalik ham mehnat shartnomasiga qo‘shimcha tarzda to‘liq moddiy javobgarlik haqida maxsus yozma shartnoma tuzilishi mumkin.

To‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuziladigan xodimlarning toifalari ro‘yxati jamoa shartnomasida belgilab qo‘yiladi, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Bevosita pul yoki tovar boyliklari bilan muomala qiluvchi xodimlar tomonidan ishlar birgalikda bajariladigan, jamoa (brigada) moddiy javobgarligi joriy etilishi mumkin bo‘lgan bo‘linmalarning ro‘yxati ham xuddi shunday tartibda belgilanadi.

Agar xodim talabgor bo‘layotgan ish (lavozim) to‘liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzishni talab qilsa, xodim esa bunday shartnoma tuzishga rozi bo‘lmasa, ish beruvchi uni ishga qabul qilishni rad etishga haqlidir.

Yakka tartibdagi to‘liq yoki jamoaning (brigadaning) to‘liq moddiy javobgarligi to‘g‘risidagi shartnomada mehnat shartnomasi taraflarining xodimga, jamoaga (brigadaga) ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlash bo‘yicha vazifalari aniq ko‘rsatiladi hamda ularning qo‘shimcha huquqlari, majburiyatlari va javobgarligi belgilab qo‘yiladi.

Yakka tartibdagi to‘liq moddiy javobgarlik haqidagi shartnomaga binoan qimmatliklar ularning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun shaxsan javobgar bo‘ladigan aniq bir xodimga topshiriladi. Bunday shartnoma tuzgan xodim javobgarlikdan ozod bo‘lish uchun o‘zining aybi yo‘qligini isbotlab berishi kerak.

Jamoa (brigada) moddiy javobgarligi haqidagi shartnomaga muvofiq qimmatliklar ularning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgarlik yuklatiladigan, oldindan belgilangan shaxslar guruhiga (brigadaga) topshiriladi. Brigadaning ayrim a’zosi javobgarlikdan ozod bo‘lish uchun o‘zining aybi yo‘qligini isbotlab berishi lozim.

Zarar ixtiyoriy ravishda to‘langanda (206-modda) brigada har bir a’zosining aybi darajasi brigadaning barcha a’zolari bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga asosan belgilanadi. Zarar sud tartibida undirilganda brigada har bir a’zosining aybi darajasi sud tomonidan aniqlanadi.

Qimmatliklarga oid xizmat (saqlash, sotish, tashish, qayta ishlash) bilan shug‘ullanuvchi korxonalarda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan tahlika (tavakkalchilik) jamg‘armasi tuzilishi mumkin, kamomadlarni shu jamg‘arma hisobidan qoplashga yo‘l qo‘yiladi.

Xodim bilan to‘liq moddiy javobgarlik haqida yozma shartnoma tuzilmagan, shuningdek bunday shartnoma pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qilish xizmat vazifasiga kirmaydigan xodim bilan, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxs bilan yoki ushbu moddaning uchinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlar toifasi ro‘yxatiga kirmaydigan shaxs bilan tuzilgan hollarda ish beruvchiga yetkazilgan zarar uchun xodimga cheklangan moddiy javobgarlik yuklatilishi mumkin. Bunday hollarda xodimga to‘liq moddiy javobgarlik, ushbu Kodeksning 202-moddasi birinchi qismining 2 — 7-bandlarida nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lsagina yuklatilishi mumkin.

204-modda. Ish beruvchining zarar miqdorini belgilash va uning kelib chiqish sababini aniqlash majburiyati

Ish beruvchi zararni muayyan xodimlardan undirish to‘g‘risida qaror qabul qilishdan oldin yetkazilgan zarar miqdorini belgilash va uning kelib chiqish sababini aniqlash maqsadida tekshirish o‘tkazishi shart. Bunday tekshirish o‘tkazilishi uchun ish beruvchi tegishli mutaxassislar ishtirokida komissiya tuzishga haqli.

Zararning kelib chiqish sababini aniqlash uchun xodimdan tushuntirish xati talab qilinishi shart. Xodimning tushuntirish xati berishdan bo‘yin tovlashi ish beruvchi uni yetkazilgan zarar uchun moddiy javobgarlikka tortishiga mone bo‘la olmaydi. Xodim barcha tekshirish materiallari bilan tanishish huquqiga ega.

205-modda. Ish beruvchining mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdorini belgilash

Ish beruvchiga yetkazilgan zarar miqdori haqiqiy yo‘qotishlar bo‘yicha buxgalteriya hisobi ma’lumotlari asosida belgilanadi.

Ish beruvchining asosiy fondlarga (vositalarga) taalluqli mol-mulkiga yetkazilgan zarar miqdori moddiy qimmatliklarning balans qiymatidan (tannarxidan) eskirish qiymatini belgilangan normalar bo‘yicha chegirib tashlagan holda hisoblab chiqariladi.

Ish beruvchining asosiy vositalarga taalluqli mol-mulki talon-toroj qilingan, kamomad bo‘lgan, qasddan yo‘q qilingan yoki qasddan buzilgan taqdirda, shuningdek boshqa hollarda zarar miqdori vakolatli organ tomonidan ish ko‘rilgan kuni shu joyda amalda bo‘lgan bozor narxlari bo‘yicha hisoblanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mol-mulkning va boshqa qimmatliklarning ayrim turlarini talon-toroj qilish, kamomad yoki yo‘q qilish bilan ish beruvchiga yetkazilgan zararning haqiqiy miqdori uning nominal miqdoridan oshib ketgan hollarda bunday zarar miqdorini aniqlashning, shu jumladan karralash yo‘li bilan hisoblab chiqishning alohida tartibi qonunchilikda belgilab qo‘yilishi mumkin.

(205-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

206-modda. Xodim tomonidan zararni ixtiyoriy ravishda to‘lash

Ish beruvchiga zarar yetkazishda aybdor bo‘lgan xodim uni ixtiyoriy ravishda qisman yoki to‘liq to‘lashga haqli.

Zararni ixtiyoriy ravishda to‘lash ushbu Kodeksda nazarda tutilgan doirada amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 201-moddasi.

Xodim va ish beruvchining kelishuviga binoan zararni to‘lash muddati kechiktirib qoplanishiga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim ish beruvchiga to‘lov muddatlarini aniq ko‘rsatib zararni qoplash haqida yozma majburiyat beradi. Agar zararni ixtiyoriy ravishda to‘lash haqida yozma majburiyat bergan xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilsa va zararni to‘lashdan bo‘yin tovlasa, qarzning uzilmay qolgan qismi notarial idoralarning ijro hujjatlari asosida undiriladi.

Ish beruvchining roziligi bilan xodim yetkazilgan zararni qoplash uchun unga bahosi teng mol-mulk berishi yoki buzilgan mol-mulkni tuzatib berishi mumkin.

207-modda. Zararni undirish tartibi

O‘rtacha oylik ish haqidan ortiq bo‘lmagan miqdorda yetkazilgan zarar summasi aybdor xodimdan ish beruvchining farmoyishiga muvofiq undiriladi. Farmoyish zarar yetkazilganligi aniqlangan kundan boshlab bir oy ichida chiqarilishi mumkin.

Etkazilgan zararning xodimdan undirilishi lozim bo‘lgan summasi uning o‘rtacha oylik ish haqidan oshib ketsa yoki zarar aniqlangan kundan keyin bir oylik muddat o‘tgan bo‘lsa, zarar sud tartibida undiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”).

208-modda. Korxonaga uning rahbari tomonidan yetkazilgan zararning to‘lanishi

Korxona mulkdori yoki u vakolat bergan organ bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotgan korxona rahbari tomonidan korxonaga yetkazilgan zarar ushbu Kodeksda belgilangan qoidalarga rioya etilgan holda to‘lanadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Korxona rahbaridan yetkazilgan zararni undirib olish sud tartibida amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”).

(208-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 1-maydagi 621-I-son Qonuni tahririda— Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 5-6-son, 102-modda)

209-modda. Zararni undirish haqidagi qaror ustidan shikoyat qilish huquqi

Ish beruvchining mol-mulkiga yetkazilgan zararni undirish haqidagi qaror ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy sud ishlarini yuritish to‘g‘risidagi kodeksi II bo‘limining 23-bobi (“Ma’muriy organlarning va fuqarolar o‘zini o‘zi boshqarish organlarining, ular mansabdor shaxslarining qarorlari, harakatlari (harakatsizligi) ustidan shikoyat qilish to‘g‘risidagi ishlarni yuritish”).

210-modda. Xodimdan undiriladigan zarar miqdorining sud tomonidan kamaytirilishi

Sud aybning darajasi va shaklini, aniq holatlarni va xodimning moddiy ahvolini hisobga olib undiriladigan zarar miqdorini kamaytirishi mumkin.

Sud undiriladigan zarar miqdorini kamaytirish haqidagi kelishuv bitimini tasdiqlashga haqlidir.

Xodimdan undiriladigan zararning miqdorini, agar zarar g‘arazli maqsadlar bilan sodir qilingan jinoyat natijasida yetkazilgan bo‘lsa, kamaytirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

XIII BOB. MEHNATNI MUHOFAZA QILISh

211-modda. Mehnatni muhofaza qilish talablari

Barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo‘lishi kerak. Bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentabrdagi 263-sonli Xodimlar mehnatini muhofaza qilish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori, Mehnat muhofazasi bo‘yicha ishlarni tashkil etish to‘g‘risidagi namunaviy nizom (ro‘yxat raqami: 273, 14.08.1996-y.).

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnatni muhofaza qilish talablari ushbu Kodeks, mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek texnik standartlar bilan belgilanadi.

(211-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000-yil 12-iyuldagi 267-sonli “Mehnatni muhofaza qilishga doir me’yoriy hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish va ishlab chiqish to‘g‘risida”gi va 2010-yil 20-iyuldagi 153-sonli “Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha normativ-huquqiy bazani yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarorlari.

Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlik uchun javobgar bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49-moddasi.

212-modda. Xodimning mehnatni muhofaza qilish normalari, qoida va yo‘riqnomalariga rioya etish majburiyati

Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo‘riqnomalariga, shuningdek ma’muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi, insonlar hayoti va sog‘lig‘iga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog‘liq holda sodir bo‘lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida o‘zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig‘i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart.

213-modda. Xodimning mehnatni muhofaza qilish haqida ma’lumot olish huquqi

Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o‘tkazishda xodimni mehnat sharoitlari to‘g‘risida, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli, shu bilan bog‘liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek shaxsiy himoya vositalari haqida xabardor qilishi kerak.

Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning holati haqida ham axborot berishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 23-moddasi uchinchi qismining beshinchi xatboshisi.

214-modda. Tibbiy ko‘rik

Ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog‘ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni tashkil qilishi shart:

o‘n sakkiz yoshga to‘lmaganlar;

oltmish yoshga to‘lgan erkaklar, ellik besh yoshga to‘lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog‘liq ishlarda band bo‘lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga xizmat ko‘rsatish bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo‘lganlar;

Oldingi tahrirga qarang.

umumta’lim maktablari, maktabgacha ta’lim tashkilotlari va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta’lim yoki tarbiya berish bilan mashg‘ul bo‘lgan pedagog va boshqa xodimlari.

(214-modda birinchi qismining yettinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 3-dekabrdagi O‘RQ-653-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.4-bandi.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tilishi lozim bo‘lgan boshqa ishlarning ro‘yxati va ularni o‘tkazish tartibi O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami 2387, 29.08.2012-y.).

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan xodimlar tibbiy ko‘riklardan o‘tishdan bo‘yin tovlashga haqli emaslar. Tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan yoki tibbiy komissiyalarning tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarini bajarishdan bo‘yin tovlagan xodimlarni ish beruvchi ishga qo‘ymaslikka haqlidir.

Xodimlarning mehnatidan ularning sog‘lig‘i holatiga to‘g‘ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Agar xodim o‘z sog‘lig‘ining holati mehnat sharoiti bilan bog‘liq holda yomonlashgan deb hisoblasa, u navbatdan tashqari tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishni talab qilishga haqlidir.

Tibbiy ko‘riklardan o‘tilishi munosabati bilan xodimlar chiqimdor bo‘lmaydilar.

LexUZ sharhi

Shuningdek, qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 24-moddasi.

215-modda. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘l-yo‘riqlar berish va o‘qitish

Xodimlarga texnika xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi, yong‘in chiqishdan saqlanish va mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalari haqida yo‘l-yo‘riqlar berish hamda xodimlarning mehnatni muhofaza qilishning hamma talablariga rioya etishlarini doimiy ravishda tekshirib borish vazifasi ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi.

Ish beruvchi xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha o‘qishlarini ta’minlashi va ularning bilimlarini tekshirib turishi shart.

Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha o‘quvdan, yo‘l-yo‘riqdan o‘tmagan va bilimlari tekshirilmagan xodimlarni ishga qo‘yish taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 25-moddasi va “Mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘qishlarni tashkil qilish va bilimlarni sinash to‘g‘risida”gi namunaviy nizom (ro‘yxat № 272, 14.08.1996-y.).

216-modda. Mehnatni muhofaza qilish tadbirlariga ajratiladigan mablag‘lar

Mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini o‘tkazish uchun belgilangan tartibda mablag‘lar va zarur materiallar ajratiladi. Bu mablag‘ va materiallarni boshqa maqsadlarga sarflash man etiladi. Mazkur mablag‘ va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Mehnat jamoalari, ularning vakillik organlari mehnatni muhofaza qilishga mo‘ljallangan mablag‘lardan foydalanilishini tekshirib boradilar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 16-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg‘armasini tashkil etish va uning mablag‘laridan foydalanish tartibi to‘g‘risida”gi nizom.

217-modda. Xodimlarni sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazli sho‘r suv, shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan ta’minlash

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda band bo‘lgan xodimlar belgilangan normalar bo‘yicha:

sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari);

davolash-profilaktika oziq-ovqati;

gazli sho‘r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun);

maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal, boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta’minlanadilar.

Bunday ishlarning ro‘yxati, beriladigan narsalarning normalari, ta’minot tartibi va shartlari jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomalarida, agar ular tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 18-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2010-yil 20-iyuldagi 153-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini qayta ko‘rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish” dasturining III bobi (“Yakka tartibda himoyalanish vositalarini bepul berish normalari”).

218-modda. Sog‘lig‘i holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish

Sog‘lig‘i holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi, ularning roziligi bilan, tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatini cheklamay, ana shunday ishlarga o‘tkazishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: “Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami 2667, 17.04.2015-y.) 43 va 44-bandlari.

Sog‘lig‘i holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan kamroq haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda shunday ishga o‘tkazilgan kunidan boshlab ikki hafta mobaynida xodimlarning avvalgi o‘rtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Sil kasalligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi sababli kamroq haq to‘lanadigan boshqa ishga vaqtincha o‘tkazilgan xodimlarga shu ishga o‘tgan vaqt uchun, lekin ikki oydan ortiq bo‘lmagan muddat davomida kasallik varaqasi bo‘yicha yangi ishda beriladigan ish haqiga qo‘shilganda xodimning avvalgi ishidagi to‘liq ish haqidan oshib ketmaydigan miqdorda nafaqa to‘lanadi. Basharti kasallik varaqasida ko‘rsatilgan muddatda ish beruvchi boshqa ish topib berolmagan bo‘lsa, u holda shuning oqibatida bekor o‘tgan kunlar uchun nafaqa umumiy asoslarda to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami 1136, 08.05.2002-y.) 9-bandining “d” kichik bandi va “Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami 2667, 17.04.2015-y.) 43-bandi.

Ish bilan bog‘liq holda mehnatda mayib bo‘lganligi yoki sog‘lig‘iga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan vaqtincha kamroq haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilgan xodimlarga ularning sog‘lig‘i shikastlanganligi uchun javobgar bo‘lgan ish beruvchi avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi o‘rtasidagi farqni to‘laydi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklangunga qadar yoki nogironligi belgilangunga qadar to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to‘lash qoidalari”ning 20-bandi.

Oldingi tahrirga qarang.

Qonunchilikda sog‘lig‘i holatiga ko‘ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’sirini xoli etadigan kamroq haq to‘lanadigan ishga o‘tkazilganda avvalgi o‘rtacha oylik ish haqini saqlab qolishning yoki davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lab turishning boshqacha hollari ham nazarda tutilishi mumkin.

(218-moddaning beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-

son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy Kengashi Prezidiumi va O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Vazirlar Mahkamasining 1992-yil 6-apreldagi 170-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Chernobil halokatidan ziyon ko‘rgan O‘zbekiston Respublikasida istiqomat qiluvchi fuqarolarga beriladigan haq-huquqlar, pul kompensatsiyalari va imtiyozlar ro‘yxati”ning II bo‘lim 1-xatboshisining 8-kichik bandi.

219-modda. Xodimning o‘z hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid solayotgan ishni bajarishni rad etish huquqi

Xodim ish jarayonida o‘zining hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi holatlar yuzaga kelib qolganligi to‘g‘risida ish beruvchiga darhol xabar qiladi. Mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirib borish va nazorat qilish bilan shug‘ullanuvchi organlar ana shu holatlarni tasdiqlagan taqdirda ish beruvchi bu holatlarni bartaraf etish choralarini ko‘radi. Agar zarur choralar ko‘rilmasa, xodim o‘zining hayoti yoki sog‘lig‘iga tahdid soluvchi holatlar bartaraf etilgunga qadar tegishli ishni bajarishni rad etishga haqlidir. Ana shu davr mobaynida xodimning o‘rtacha ish haqi saqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 22-moddasining birinchi qismi, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 2.18-bandi.

220-modda. Nogironlar mehnatini muhofaza qilishning qo‘shimcha choralari

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchi belgilangan minimal ish joylari hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish tartibida mahalliy mehnat organi tomonidan yo‘llangan nogironlarni ishga qabul qilishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonunining 43-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-dekabrdagi 965-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarining eng kam sonini belgilash va zaxiraga qo‘yish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

(220-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

TMEKning nogironlarga to‘liqsiz ish vaqti rejimi o‘rnatish, ularning vazifasini kamaytirish va mehnatning boshqa shartlari haqidagi tavsiyalarini bajarish ish beruvchi uchun majburiydir.

I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to‘lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o‘ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

I va II guruh nogironlariga o‘ttiz kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan yillik uzaytirilgan asosiy ta’til beriladi.

Nogironlarni tungi vaqtdagi ishlarga, shuningdek ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga ularning roziligi bilangina, basharti ular uchun bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo‘lsa, yo‘l qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonunining 7-bobi (“Nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat qilishi va bandligi”), O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 27-moddasi.

221-modda. Xodimlarga dastlabki tibbiy yordam ko‘rsatish va ularni davolash-profilaktika muassasalariga olib borish

Ish beruvchi ish joyida kasal bo‘lib qolgan xodimlarga dastlabki tibbiy yordam ko‘rsatishga qaratilgan choralar ko‘rishi shart.

Ish joyida og‘rib qolgan xodimlarni davolash-profilaktika muassasalariga olib borish, zarur hollarda, ish beruvchining hisobidan amalga oshiriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risida”gi nizom II bobining 1 va 2-bandlari.

222-modda. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni hisobga olib borish va tekshirish

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni o‘z vaqtida tekshirishi va hisobga olib borishi shart.

Jabrlanuvchining talabiga binoan tekshiruv tugagan kundan e’tiboran uzog‘i bilan uch kun ichida ish beruvchi shu baxtsiz hodisa to‘g‘risida dalolatnoma berishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) 26-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risida”gi nizom.

223-modda. Mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan nazorat qilish va tekshiruv o‘tkazish

Mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan davlat nazorati va tekshiruvini davlat organlari amalga oshiradilar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 31-moddasi ikkinchi qismining birinchi, beshinchi xatboshilari.

Mehnatni muhofaza qilishning norma va qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoat tekshiruvini kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari amalga oshiradilar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 31-moddasi ikkinchi qismining birinchi, beshinchi xatboshilari.

XIV BOB. AYRIM TOIFADAGI XODIMLARGA BERILADIGAN QO‘ShIMChA KAFOLAT VA IMTIYOZLAR

1-§. AYoLLARGA VA OILAVIY VAZIFALARNI BAJARISh BILAN MAShG‘UL ShAXSLARGA BERILADIGAN QO‘ShIMChA KAFOLATLAR

224-modda. Homilador ayollarni va bolasi bor ayollarni ishga qabul qilishdagi kafolatlar

Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi rad etishning sabablarini ularga yozma ravishda ma’lum qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy sud ishlarini yuritish to‘g‘risidagi kodeksi II bo‘limining 23-bobi (“Ma’muriy organlarning va fuqarolar o‘zini o‘zi boshqarish organlarining, ular mansabdor shaxslarining qarorlari, harakatlari (harakatsizligi) ustidan shikoyat qilish to‘g‘risidagi ishlarni yuritish”).

225-modda. Ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadigan ishlar

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek yer osti ishlarida ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadi, yer ostidagi ba’zi ishlar (jismoniy bo‘lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy xizmat ko‘rsatish ishlari) bundan mustasnodir.

Ayollarning ular uchun mumkin bo‘lgan normadan ortiq yukni ko‘tarishlari va tashishlari man etiladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro‘yxati hamda ular ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan yuk normalarining chegarasini O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi O‘zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda tasdiqlaydi.

(225-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

226-modda. Homilador ayollarni yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish

Tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, xizmat ko‘rsatish normalari kamaytiriladi yoki ular avvalgi ishlaridagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

Homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta’siridan xoli bo‘lgan ish berish masalasi hal etilgunga qadar, u ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

227-modda. Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish

Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo‘lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar avvalgi ishidagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

228-modda. Tungi ishlarda, ish vaqtidan tashqari ishlarda, dam olish kunlaridagi ishlarda ayollar mehnatini qo‘llanishni va ularni xizmat safariga yuborishni cheklash

Homilador ayollarni va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va xizmat safariga yuborishga yo‘l qo‘yilmaydi. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog‘lig‘i uchun xavf tug‘dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 122, 124, 130 va 132-moddalari.

Oldingi tahrirga qarang.

228-1-modda. Uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, budjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan tashkilotlar va muassasalarda ishlayotgan ayollarning ish vaqtining qisqartirilgan muddatiga bo‘lgan huquqi

Uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, budjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati chog‘ida ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan ayollar mehnatiga haq har kungi to‘liq ish muddati chog‘ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda to‘lanadi.

(228-1-modda O‘zbekiston Respublikasining 1999-yil 14-apreldagi 760-I-son Qonuniga muvofiq kiritilgan — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1999-y., 5-son, 112-modda)

229-modda. Ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga to‘liqsiz ish vaqti belgilash

Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan shaxsning iltimosiga ko‘ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi (119-modda) belgilashga majburdir.

230-modda. Qo‘shimcha dam olish kuni

Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to‘lagan holda oyiga qo‘shimcha bir dam olish kuni beriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning 85-bandi (ro‘yxat raqami: 1136, 08.05.2002-y.).

231-modda. Ayollarga yillik ta’tillarni berish navbatini belgilashdagi imtiyozlar

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra, tegishlicha homiladorlik va tug‘ish ta’tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta’tilidan keyin beriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks 143-moddasi uchinchi qismining birinchi, ikkinchi xatboshilari.

O‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta va undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota, yolg‘iz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolg‘iz onalarga) va muddatli harbiy xizmatni o‘tayotgan harbiy xizmatchilarning xotinlariga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda beriladi (144-modda).

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeks 144-moddasi uchinchi qismining birinchi, ikkinchi xatboshilari.

232-modda. O‘n ikki yoshga to‘lmagan bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun qo‘shimcha ta’tillar

O‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili uch ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’til beriladi.

O‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga ularning xohishiga ko‘ra, har yili o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi. Bunday ta’til yillik ta’tilga qo‘shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to‘liq yoxud qismlarga bo‘lib) foydalanilishi mumkin.

233-modda. Homiladorlik va tug‘ish ta’tillari

Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda — yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug‘ish ta’tillari berilib, davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning 40 — 48-bandlari (ro‘yxat raqami: 1136, 08.05.2002-y.) va “Budjet tashkilotlarida ishlovchi ayollarga homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha nafaqa, fuqarolarning ayrim toifalariga uy-joy-kommunal xizmatlar haqini to‘lash bo‘yicha imtiyozlar o‘rniga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan oylik kompensatsiya pul to‘lovlari hamda bola tug‘ilganida beriladigan bir yo‘la nafaqani to‘lash bo‘yicha xarajatlarni moliyalashtirish tartibi to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami: 2080, 23.02.2010-y.).

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug‘ishga qadar amalda bunday ta’tilning necha kunidan foydalanilganidan qat’i nazar ayolga to‘liq beriladi.

LexUZ sharhi

Qarang: Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to‘g‘risidagi yo‘riqnomaning (ro‘yxat raqami 2667, 17.04.2015-y.) 27 — 30-bandlari.

234-modda. Bola ikki va uch yoshga to‘lgunga qadar parvarishlash uchun beriladigan ta’tillar

Oldingi tahrirga qarang.

Homiladorlik va tug‘ish ta’tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko‘ra, unga bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta’til berilib, bu davrda qonunchilikda belgilangan tartibda nafaqa to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Ishlovchi onalarga bola ikki yoshga to‘lgunga qadar bola parvarishi bo‘yicha oylik nafaqa tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizom (ro‘yxat raqami 1113, 14.03.2002-y.).

(234-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Ayolga, uning xohishiga ko‘ra, bolasi uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo‘shimcha ta’til ham beriladi.

Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta’tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to‘liq yoki uni qismlarga bo‘lib foydalanishlari mumkin.

Ayol yoki ushbu moddaning uchinchi qismida ko‘rsatilgan shaxslar o‘z xohishlariga ko‘ra, bolani parvarishlash ta’tili davrida to‘liq bo‘lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari (ushbu moddaning birinchi qismi) saqlanib qoladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Bolani parvarishlash ta’tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta’tillar mehnat stajiga lekin hammasini jamlaganda ko‘pi bilan olti yil, shu jumladan mutaxassisligi bo‘yicha ish stajiga ham qo‘shiladi.

(234-moddasining beshinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 9-fevraldagi O‘RQ-752-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 10.02.2022-y., 03/22/752/0113-son — “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasining yangi Mehnat kodeksi kuchga kirguniga qadar saqlanib qoladi.)

Bolani parvarishlash ta’tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o‘zgacha hol nazarda tutilmagan bo‘lsa, keyingi haq to‘lanadigan yillik ta’til olish huquqini beradigan ish stajiga qo‘shilmaydi.

235-modda. Yangi tug‘ilgan bolalarni farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga beriladigan ta’tillar

Yangi tug‘ilgan bolalarni bevosita tug‘uruqxonadan farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab, bola tug‘ilgan kundan e’tiboran ellik olti kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiylik belgilangan) taqdirda esa yetmish kalendar kun) o‘tgunga qadar bo‘lgan davrda davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lagan holda ta’til beriladi va ularning xohishiga ko‘ra, bola uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun qo‘shimcha ta’tillar beriladi (234-modda).

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning (ro‘yxat raqami 1136, 08.05.2002-y.) 5-paragrafi va “Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnoma (ro‘yxat raqami 2667, 17.04.2015-y.) 29-bandining ikkinchi xatboshisi.

236-modda. Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar

Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo‘shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o‘ttiz minutdan kam bo‘lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo‘lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o‘rtacha oylik ish haqi hisobi bo‘yicha haq to‘lanadi.

Bolasi bor ayolning xohishiga ko‘ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo‘shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga yoki oxiriga ko‘chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin.

Bu tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi PQ-4235-son “Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarorining 1-band to‘rtinchi va beshinchi xatboshilari.

237-modda. Homilador va bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar

Oldingi tahrirga qarang.

Homilador ayollar va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonunchilikda belgilangan tegishli ijtimoiy to‘lovlar bilan ta’minlagan holda amalga oshiradi.

(237-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizomning 107 va 108-bandlari (ro‘yxat raqami: 1136, 08.05.2002-y.), O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 4-bandining birinchi, beshinchi xatboshilari, 16-bandining birinchi, beshinchi xatboshilari.

Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatib o‘tilgan ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.

238-modda. Onasiz bolalarni tarbiyalovchi shaxslarga beriladigan kafolatlar va imtiyozlar

Oldingi tahrirga qarang.

Ayollarga onalik bilan bog‘liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar (tungi ishlarga va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishni va xizmat safarlariga yuborishni cheklash, shuningdek qo‘shimcha ta’tillar berish, imtiyozli ish rejimlarini o‘rnatish hamda mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar), onasiz bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo‘lgan va bolalari to‘g‘risida ona sifatida g‘amxo‘rlik qilmagan boshqa hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga yetmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi.

(238-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 224, 228-moddalari, 228^1-moddasining birinchi qismi, 229-moddasi, 231-moddasining ikkinchi qismi, 232, 234, 236 va 237-moddalari.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan kafolatlar va imtiyozlar, shuningdek ota-ona g‘amxo‘rligidan mahrum bo‘lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga ham beriladi.

2-§. YoShLAR UChUN QO‘ShIMChA KAFOLATLAR

239-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ishga qabul qilishdagi kafolatlar

Oldingi tahrirga qarang.

Belgilangan minimal ish joylari hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish tartibida mahalliy mehnat organi va boshqa organlar tomonidan yuborilgan, o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ish beruvchi ishga qabul qilishi shart.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-dekabrdagi 965-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ijtimoiy muhofazaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o‘rinlarining eng kam sonini belgilash va zaxiraga qo‘yish tartibi to‘g‘risidagi nizom.

Belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga qabul qilishni rad etish taqiqlanadi va bunday rad etish ustidan sudga shikoyat qilish mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy sud ishlarini yuritish to‘g‘risidagi kodeksi II bo‘limining 23-bobi (“Ma’muriy organlarning va fuqarolar o‘zini o‘zi boshqarish organlarining, ular

mansabdor shaxslarining qarorlari, harakatlari (harakatsizligi) ustidan shikoyat qilish to‘g‘risidagi ishlarni yuritish”).

(239-moddaning birinchi va ikkinchi qismlari O‘zbekiston Respublikasining 1998-yil 29-avgustdagi 681-I-son Qonuni tahririda — Oliy Majlis Axborotnomasi, 1998-y., 9-son, 181-modda)

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan barcha shaxslar dastlabki tibbiy ko‘rikdan o‘tgandan keyingina ishga qabul qilinadilar va keyinchalik ular o‘n sakkiz yoshga to‘lgunlariga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazib turilishi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: “Xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami 2387, 29.08.2012-y.).

240-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning mehnat huquqlari

Oldingi tahrirga qarang.

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqda bo‘ladilar, mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta’tillar va boshqa mehnat shartlari sohasida ular uchun mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan qo‘shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

(240-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 135-moddasi birinchi qismining birinchi, ikkinchi xatboshilari, 143-moddasi uchinchi qismining birinchi, to‘rtinchi xatboshilari, 144-moddasi uchinchi qismining birinchi, beshinchi xatboshilari, 241 — 246 va 247^1-moddalari.

241-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatidan foydalanish taqiqlanadigan ishlar

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog‘lig‘i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo‘lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 49^1-moddasi va “Voyaga yetmaganlarning mehnatidan foydalanishga yo‘l qo‘ymaslik bo‘yicha talablar to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami: 2071, 21.01.2010-y.).

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning belgilab qo‘yilgan normadan ortiq og‘ir yuk ko‘tarishlari va tashishlariga yo‘l qo‘yilmaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan ishlar ro‘yxati va o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan og‘ir yuk normalarining chegarasini O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi O‘zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda belgilaydi.

(241-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 3-yanvardagi O‘RQ-456-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son)

LexUZ sharhi

Qarang: “O‘n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo‘llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari” ro‘yxati (ro‘yxat raqami: 1990, 29.07.2009-y.), “O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan

shaxslar ko‘tarishlari va tashishlari mumkin bo‘lgan og‘ir yuk normalarining chegarasini belgilash to‘g‘risida” gi nizom (ro‘yxat raqami: 1954, 12.05.2009-y.).

242-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar uchun qisqartirilgan ish vaqtining muddati

Oldingi tahrirga qarang.

Ish vaqtining muddati o‘n oltidan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan xodimlarga haftasiga o‘ttiz olti soatdan, o‘n beshdan o‘n olti yoshgacha bo‘lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to‘rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

(242-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

O‘qishdan bo‘sh vaqtlarida ishlayotgan o‘quvchilarning o‘quv yili davomidagi ish vaqti muddati ushbu moddaning birinchi qismida tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan ish vaqti eng ko‘p muddatining yarmidan ortib ketishi mumkin emas.

243-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq to‘lash

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarning kundalik ish vaqti qisqartirilgan hollardagi mehnatiga haq kundalik ish vaqti to‘liq bo‘lgan chog‘da tegishli toifadagi xodimlarga beriladigan miqdorda to‘lanadi.

Korxonalarda o‘qishdan bo‘sh vaqtida ishlayotgan o‘quvchilarning mehnatiga ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda yoki ishlab chiqargan mahsulotiga qarab haq to‘lanadi.

244-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarga yillik mehnat ta’tili berish

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarga kamida o‘ttiz kalendar kundan iborat yillik ta’til beriladi va ular bu ta’tildan yoz vaqtida yoki yilning o‘zlari uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtida foydalanishlari mumkin.

Basharti ta’til berilayotgan yil xodim o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar va to‘lgandan keyingi davrlarni o‘z ichiga olsa, ta’tilning muddati o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar bo‘lgan ish staji uchun — o‘ttiz kalendar kun hisobidan, o‘n sakkiz yoshga to‘lgandan keyingi ish staji uchun esa, — umumiy tartibda hisoblab chiqariladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 142-moddasi.

245-modda. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishning taqiqlanishi

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish taqiqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 122, 124, 129 va 130-moddalari.

246-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilishda o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarning qo‘shimcha kafolatlari

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy tartibiga rioya qilishdan tashqari, mahalliy mehnat organining roziligi bilan yo‘l qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 16-bandining birinchi, beshinchi xatboshilari.

247-modda. Mehnat shartnomasini ota-onalar, vasiylar (homiylar) va boshqa vakolatli organlar talabi bilan bekor qilish

Oldingi tahrirga qarang.

Ota-onalar va vasiylar (homiylar), shuningdek mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bo‘yicha idoralararo komissiyalar, agar o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog‘lig‘iga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo‘lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqlidirlar.

(247-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2017-yil 14-sentabrdagi O‘RQ-446-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2017-y., 37-son, 978-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

247^1-modda. Ta’lim muassasalarining bitiruvchilari uchun qo‘shimcha kafolatlar

O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarining, shuningdek davlat grantlari bo‘yicha ta’lim olgan oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta’lim muassasasini tamomlagan kundan e’tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan e’tiboran uch yillik muddat o‘tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organini xabardor qilishi shart.

(247^1-modda O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuniga asosan kiritilgan — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

3-§. ISHNI TA’LIM BILAN BIRGA QO‘SHIB OLIB BORAYOTGAN SHAXSLAR UCHUN IMTIYOZLAR

248-modda. Ishni ta’lim bilan qo‘shib olib borish uchun sharoitlar yaratib berish

Ishlab chiqarishda kasbga doir ta’lim olayotgan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan yoki ta’lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlarga ishni ta’lim bilan birga qo‘shib olib borishlari uchun ish beruvchi zarur sharoitlar yaratib berishi shart.

249-modda. Ta’lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlar uchun imtiyozlar

Oldingi tahrirga qarang.

Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qib, o‘quv rejasini bajarayotgan xodimlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda ish joyidan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta’tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga egadirlar.

(249-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 143-moddasi uchinchi qismining birinchi, yettinchi xatboshilari, 144-moddasi uchinchi qismining birinchi, oltinchi xatboshilari, 250, 254 — 257-moddalari.

250-modda. Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qiyotganlar uchun yillik ta’tillar berish vaqti

Ta’lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o‘qiyotganlarga yillik ta’tillarni ish beruvchi ularning xohishiga ko‘ra imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga to‘g‘rilab berishi shart.

Oldingi tahrirga qarang.

(251-modda O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuniga asosan o‘z kuchini yo‘qotgan — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

(252-modda O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O‘RQ-355-sonli Qonuniga asosan o‘z kuchini yo‘qotgan — O‘R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

(253-modda O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni bilan chiqarilgan — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

254-modda. Oliy o‘quv yurtlariga kirish imtihonlari topshirish uchun xodimlarga beriladigan ta’tillar

Kirish imtihonlari topshirishga ruxsat etilgan xodimlarga oliy o‘quv yurtlariga kirish uchun kamida o‘n besh kalendar kun, muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi, o‘quv yurtlari joylashgan erga borish va qaytib kelish vaqti bu hisobga kirmaydi.

(254-modda O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

255-modda. Oliy va o‘rta maxsus kasb-hunar o‘quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotganlarga ish vaqti bo‘yicha beriladigan imtiyozlar

Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta’lim olayotgan xodimlar diplom loyihasini (ishini) bajarish yoki bitiruv imtihonlari topshirishdan oldingi o‘n o‘quv oyi davomida mashg‘ulotlarga tayyorgarlik ko‘rish uchun olti kunlik ish haftasi bo‘lganda haftada bir kun o‘rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etiladilar. Ish haftasi besh kunlik bo‘lsa, ishdan ozod etiladigan kunlar miqdori ish smenasining muddatiga qarab o‘zgaradi, ishdan ozod etiladigan soatlar miqdori esa saqlanib qoladi.

(255-modda O‘zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O‘RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

256-modda. Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olish munosabati bilan beriladigan ta’tillar

Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘n kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida o‘ttiz kalendar kun; uchinchi va undan keyingi kursda ta’limning kechki shaklida oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida o‘ttiz kalendar kun, o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida ta’lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida sirtdan ta’lim olayotganlarga esa, har yili kamida qirq kalendar kun; oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o‘ttiz kalendar kun; diplom loyihasini (ishini) tayyorlash va yoqlash davrida oliy o‘quv yurti talabalariga to‘rt oy, o‘rta maxsus o‘quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo‘shimcha ta’tillar beriladi.

Oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarining oxirgi kurslarida o‘qiyotgan xodimlarga diplom loyihasiga materiallar to‘plash uchun o‘ttiz kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta’til beriladi. Mazkur ta’til davrida talabalar va o‘quvchilarga umumiy asoslarda stipendiya tayinlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-yanvardagi 59-son qarori bilan tasdiqlangan Oliy ta'lim muassasalari talabalariga stipendiyalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida nizom.

257-modda. O'quv yurti joylashgan erga borish uchun haq to'lashdagi imtiyozlar

Oldingi tahrirga qarang.

Ish beruvchi oliy o'quv yurtlarida sirtdan ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish maqsadida o'quv yurti joylashgan erga borishi va u erdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'l kiraning ellik foizdan kam bo'lmagan qiymatini to'laydi.

(257-modda O'zbekiston Respublikasining 2009-yil 24-dekabrdagi O'RQ-239-sonli Qonuni tahririda — O'R QHT, 2009-y., 52-son, 554-modda)

Diplom loyihasi (ishi) tayyorlash va uni yoqlash yoki bitiruv imtihonlarini topshirish uchun borib kelinganda ham shunday miqdorda yo'l kira to'lanadi.

258-modda. Ijodiy ta'tillar

Oldingi tahrirga qarang.

Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslarga doktorlik dissertatsiyasini yakunlash, shuningdek darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o'rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta'tillar beriladi.

(258-moddaning birinchi qismi O'zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi O'RQ-355-sonli Qonuni tahririda — O'R QHT, 2013-y., 41-son, 543-modda)

Oldingi tahrirga qarang.

Ijodiy ta'tillarni berish tartibi va ularning muddatlari qonunchilik bilan belgilab qo'yiladi.

(258-moddaning ikkinchi qismi O'zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O'RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ijodiy ta'tillar berish tartibi" (7-ilova).

XV BOB. MEHNAT NIZOLARI

259-modda. Yakka mehnat nizolarining taraflari va mazmuni

Oldingi tahrirga qarang.

Yakka mehnat nizolari — bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Bunday hollarda nizoning xodim manfaatini ifoda etuvchi tarafi bo'lib xodimlarning vakillik organi ishtirok etishi mumkin.

(259-moddaning matni O'zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O'RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 21 va 22-moddalari hamda O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonunining 35-moddasi.

260-modda. Yakka mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi organlar

Yakka mehnat nizolari:

mehnat nizolari komissiyalari tomonidan, ushbu Kodeksning 269-moddasida ko'rsatilgan nizolar bundan mustasno;

tuman (shahar) sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O'zbekiston Respublikasining "Sudlar to'g'risida"gi Qonuni (yangi tahriri), O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o‘z xohishiga ko‘ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnatning shartlarini belgilash masalalariga doir yakka mehnat nizolari ushbu Kodeksning 280-moddasiga muvofiq ko‘rib chiqiladi.

261-modda. Yakka mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi

Yakka mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi ushbu Kodeks bilan tartibga solinadi, mehnat nizolariga doir ishlarni tuman (shahar) sudlarida ko‘rib chiqish tartibi esa, bundan tashqari O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik-protsessual kodeksi bilan ham belgilanadi.

262-modda. Mehnat nizolari komissiyalarini tuzish

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyalarini tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyalari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organidan ajratilgan a’zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa, uning buyrug‘i bilan tasdiqlanadilar.

Mehnat nizolari komissiyalarining son tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo‘lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining kelishuviga binoan belgilanadi.

263-modda. Mehnat nizolari komissiyasining vakolati

Basharti xodim kelishmovchilikni mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi ishtirokida ish beruvchi bilan bevosita olib borgan muzokaralarida hal eta olmagan bo‘lsa, mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyasida ko‘rib chiqiladi.

Mehnat nizolari komissiyasi yakka mehnat nizolarini ko‘radi, ko‘rib chiqishning o‘zgacha tartibi belgilangan mehnat nizolari (269, 276-moddalar) bundan mustasno.

264-modda. Yakka mehnat nizolarini komissiyada ko‘rib chiqish tartibi

Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizosini ariza berilgan kundan e’tiboran o‘n kun muddat ichida ko‘rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko‘riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko‘rib chiqishga uning yozma arizasi bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko‘rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 5.4-bandi.

Xodim, kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko‘rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

Majlisda komissiyaning ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organi vakillaridan iborat teng miqdordagi a’zolari ishtirok etishlari kerak.

Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo‘mitasining yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatma-navbat bajaradilar.

Bunda bir majlisning o‘zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanadi, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

265-modda. Mehnat nizolari komissiyasining qarori

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o‘rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilinadi.

Oldingi tahrirga qarang.

Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo‘lishi kerak.

(265-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Komissiyaning pul undirish talablariga oid qarorida xodimga tegishli summa aniq ko‘rsatilishi lozim.

Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo‘lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.

Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e’tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga topshiriladi.

266-modda. Mehnat nizolari komissiyasining qarorini bajarish

Mehnat nizolari komissiyasining qarori bu qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o‘n kunlik muddat o‘tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Basharti ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo‘lgan guvohnoma beriladi.

Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to‘g‘risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko‘pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida davlat ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

(266-moddaning to‘rtinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2017-yil 16-oktabrdagi O‘RQ-448-sonli Qonuni tahririda — Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 2017-y.)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to‘g‘risida” Qonuni.

Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi o‘tkazib yuborilgan muddatni tiklashi mumkin.

267-modda. Mehnat nizosini ko‘rishni tuman (shahar) sudiga o‘tkazish va mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan shikoyat qilish

Basharti mehnat nizolari komissiyasi o‘n kunlik muddat ichida mehnat nizosini ko‘rib chiqmasa yoki hal etmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni ko‘rishni tuman (shahar) sudiga o‘tkazishga haqlidir.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e’tiboran o‘n kunlik muddat ichida tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin. Ushbu muddat o‘tkazib yuborilganligi arizani qabul qilishni rad etish uchun asos bo‘la olmaydi. Sud bu muddatni uzrli sabablarga binoan o‘tkazib yuborilgan deb e’tirof etgan holda, o‘tkazib yuborilgan bu muddatni tiklashi va nizoni mohiyati bo‘yicha ko‘rib chiqishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 270-moddasi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 2 va 3-bandlari.

268-modda. Mehnat nizosini ko‘rishni so‘rab sudga murojaat qilish huquqi

Quyidagilar mehnat nizosini ko‘rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish huquqiga egadirlar:

1) xodim, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 259-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida”gi Qonunining 35-moddasi, Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 5.5-bandi.

2) mehnatning huquq bo‘yicha inspektori;

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrdagi 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi to‘g‘risidagi nizom 10-bandining birinchi, yigirma to‘rtinchi xatboshilari.

3) ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo‘lmagan taqdirda, shuningdek unga xodim tomonidan yetkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo‘yicha;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 207-moddasi.

4) prokuror.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 26-moddasi, O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi 50-moddasining birinchi qismi.

269-modda. Bevosita tuman (shahar) sudlarida ko‘rilishi lozim bo‘lgan mehnat nizolari

Mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko‘rib chiqiladi:

1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo‘lsa;

2) ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat’i nazar, ishga tiklash to‘g‘risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta’rifini o‘zgartirish to‘g‘risida, majburiy progul yoki kam haq to‘lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to‘lashga doir bo‘lsa;

3) ular xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning to‘lanishi haqida bo‘lsa;

4) ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog‘lig‘iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan ma’naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to‘lanishi haqida bo‘lsa;

5) ular ushbu Kodeks 78-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo‘lsa;

6) ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo‘lsa.

Ushbu moddaning birinchi qismida sanab o‘tilgan mehnat nizolaridan boshqa nizolar ham xodimning xohishiga ko‘ra bevosita tuman (shahar) sudlarida ko‘riladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash to‘g‘risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxs yetkazgan zarar iqtisodiy nizoni ko‘rib chiqish paytida aniqlangan bo‘lsa, iqtisodiy sudlar tomonidan ham ko‘rib chiqiladi.

(269-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2017-yil 14-sentabrdagi O‘RQ-446-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2017-y., 37-son, 978-modda)

Mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyasida ko‘rilmagan degan vaj bilan xodimning arizasini ko‘rib chiqishni rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

270-modda. Mehnat nizosini hal qilishni so‘rab murojaat etish muddatlari

Sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

ishga tiklash nizolari bo‘yicha — xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to‘lash haqidagi nizolar bo‘yicha — zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma’lum bo‘lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo‘yicha — xodim o‘z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo‘lgan kundan boshlab uch oy.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko‘ra o‘tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud yoki mehnat nizolari komissiyasi tomonidan qayta tiklanishi mumkin.

Xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo‘yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

LexUZ sharhi

Qarang: Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo‘jalik yuritish shakllaridan qat’i nazar, korxona, muassasa, tashkilot ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari (ro‘yxat raqami: 746, 14.06.1999-y.) 5.6-bandi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 2 va 3-bandlari.

271-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi va xodimni boshqa ishga o‘tkazish haqidagi nizolar yuzasidan qaror qabul qilish

Mehnat shartnomasi qonuniy asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan taqdirda, u mehnat nizosini ko‘rib chiqayotgan organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi kerak.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganligining qonuniyligi yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganda, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganligining asosliligiga baho berib o‘tadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori.

G‘ayriqonuniy ravishda sudlanganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g‘ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilishi munosabati bilan ishdan (lavozimdan) chetlatilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi lozim, buning imkoniyati bo‘lmaganda esa (korxona tugatilganligi, shtatlar qisqarganligi) yoki ishga (lavozimga) tiklash uchun monelik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo‘lgan taqdirda, unga avvalgi ishiga (lavozimiga) teng boshqa ish (lavozim) berilishi kerak.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat-protsessual kodeksining 310-moddasi.

272-modda. Mehnat shartnomasini bekor qilish sababining ta’rifini o‘zgartirish

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sababining ta’rifi noto‘g‘ri yoki amaldagi qonunchilikka nomuvofiq deb topilgan taqdirda, sud uni o‘zgartiradi va hal qiluv qarorida qonunning tegishli moddasi (bandi) ko‘rsatilgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish sababini amaldagi qonunchilikka aniq muvofiq qilib ko‘rsatadi. Sud ayni bir vaqtda qonunchilikda nazarda tutilgan kafolatlar berilishi to‘g‘risidagi va xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori haqidagi masalani hal qiladi.

(272-moddaning birinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 67, 109, 237, 246-moddalari, O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunining 49-moddasi..

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta’rifini uning o‘z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo‘yicha deb o‘zgartirilganligi to‘g‘risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori 50-bandining ikkinchi va uchinchi xatboshilari.

Basharti xodim mehnat shartnomasini bekor qilishning ta’rifi o‘zining sha’ni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, u holda tuman (shahar) sudi nizoni ko‘rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko‘ra, unga yetkazilgan ma’naviy zararni to‘lash masalasini ham hal etadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi II bo‘limining 2-kichik bo‘limi (“Da’vo ishini yuritish”) va O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 2000-yil 28-apreldagi 7-sonli “Ma’naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo‘llashning ayrim masalalari to‘g‘risida”gi qarori.

273-modda. Mehnatga doir ayrim ishlar bo‘yicha qarorlarni darhol ijro etish

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda uni ishga tiklash, shuningdek mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ta’rifini o‘zgartirish to‘g‘risida sud chiqargan hal qiluv qarori yoki g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash haqida mehnat nizolarini ko‘ruvchi organ chiqargan qaror darhol ijro etilishi lozim. Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini ko‘ruvchi organ ijro kechiktirilgan barcha vaqt uchun xodimga o‘rtacha ish haqi to‘lash yoki ish haqidagi farqni to‘liq miqdorda to‘lash haqida tegishincha ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirishni so‘rab sudga murojaat qilgan bo‘lsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilganligi tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi to‘lash to‘g‘risida ajrim chiqaradi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 169-moddasi.

Mehnat nizolarini ko‘ruvchi organning xodimga uch oydan ko‘p bo‘lmagan muddat uchun ish haqini to‘lash to‘g‘risidagi qarori ham darhol ijro etilishi lozim.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksi 266-moddasining 2, 3 va 4-bandlari.

274-modda. Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga

moddiy javobgarlik yuklash

Sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyatini yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo‘lsa, yuklatiladi.

Etkazilgan zarar o‘rnini qoplash uchun to‘lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarorining 51 va 53-bandlari.

275-modda. Xodimning pul undirishga doir talablarini qondirish

Ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talablarini hech qanday muhlat bilan cheklamay, hamma vaqt uchun qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish to‘g‘risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko‘ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to‘liq qondiradi:

mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o‘z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash to‘g‘risidagi;

LexUZ sharhi

Qarang: Mazkur Kodeksning 108-moddasi.

mehnat nizolarini ko‘ruvchi organning xodimni avvalgi ishiga tiklash to‘g‘risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash to‘g‘risidagi;

foydalanilmagan ta’til uchun xodimga tegishli bo‘lgan kompensatsiyani to‘lash to‘g‘risidagi.

Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga g‘ayriqonuniy ravishda o‘tkazilganligi yoki ishdan g‘ayriqonuniy ravishda chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to‘lash to‘g‘risidagi mehnat nizolarini ko‘rib chiqish chog‘ida mehnat nizolarini ko‘ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo‘lmagan muddat uchun qondiriladi.

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo‘lmagan muddat uchun qondiriladi.

276-modda. Ayrim toifadagi davlat xizmatchilariga taalluqli mehnat nizolarini ko‘rib chiqish xususiyatlari

Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o‘tkazish, asossiz ravishda boshqa ishga o‘tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog‘liq holda yetkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari qonunda belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Sudlar to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 78 va 79-moddalari, O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi Qonunining (yangi tahriri) 48-moddasi.

277-modda. Xodimlarni sud xarajatlaridan ozod qilish

Xodimlar mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo‘yicha sudga murojaat qilganlarida sud xarajatlarini to‘lashdan ozod etiladilar.

278-modda. Mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlarning qaroriga binoan to‘langan summalarni qayta undirib olishdagi cheklovlar

Mehnat nizolari yuzasidan mehnat nizolari komissiyasi chiqargan qaror, shuningdek sud chiqargan qaror asosida to‘langan summalarni, basharti qaror xodimning bergan yolg‘on ma’lumotlariga yoki taqdim etgan soxta hujjatlariga asosan qabul qilingan bo‘lib, pirovardida u nazorat tartibida bekor qilingan hollardagina, xodimdan qayta undirishga yo‘l qo‘yiladi.

279-modda. Ortiqcha to‘langan ish haqini qayta undirib olish shartlari

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda to‘langan, shu jumladan qonunni noto‘g‘ri qo‘llanish oqibatida to‘langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo‘l qo‘yilgan xato oqibatidagi ortiqcha to‘lovlar bundan mustasno.

Xodimga u bergan yolg‘on ma’lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to‘langan summalar undan sudning qarori yoki hukmi asosida undirib olinadi.

280-modda. Yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o‘zgartirishga doir nizolarni ko‘rib chiqish

Xodimga yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o‘zgartirishga doir mehnat nizolari ish beruvchi va tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 88-moddasi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining va boshqa normativ hujjatlarning qoidalarini, shuningdek yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o‘zgartirish to‘g‘risidagi mehnat shartnomasi majburiyatlarini qo‘llanish masalalariga doir mehnat nizolari xodimning tanlashiga muvofiq mehnat nizolari komissiyasida yoki sudda ko‘riladi.

(280-moddaning ikkinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

281-modda. Jamoalarga doir mehnat nizolarini (ziddiyatlarini) ko‘rib chiqish tartibi

Jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari) — bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o‘rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o‘zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o‘zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o‘zgartirish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini hal etish tartibi qonun bilan belgilab qo‘yiladi.

Oldingi tahrirga qarang.

Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarni, shu jumladan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomalari, kelishuvlari, lokal hujjatlarni qo‘llanish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolari sud tartibida ko‘rib chiqilishi lozim. Ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomalari, kelishuvlari va boshqa lokal hujjatlarni qo‘llanish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini sudlar taraflardan birining arizasi asosida ko‘rib chiqadilar.

(281-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Ushbu moddaning uchinchi qismida aytib o‘tilgan ishlarni sudlarda ko‘rib chiqish hamda sudlarning qarorlarini ijro etish vaqtida ushbu Kodeksda yakka mehnat nizolari uchun belgilangan

tegishli qoidalar va muddatlar qo‘llaniladi.

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 261, 268, 269 va 270-moddalari.

XVI BOB. DAVLAT IJTIMOIY SUG‘URTASI

1-§. UMUMIY QOIDALAR

282-modda. Davlat ijtimoiy sug‘urtasining barcha xodimlarga tatbiq etilishi

Barcha xodimlar davlat yo‘li bilan ijtimoiy sug‘urta qilinishlari lozim.

283-modda. Davlat ijtimoiy sug‘urtasi uchun badal to‘lash

Davlat ijtimoiy sug‘urtasi uchun ish beruvchilar, shuningdek sug‘urta qilingan xodimlarning o‘zlari badal to‘laydilar.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2010-yil 19-fevraldagi 30-sonli qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi to‘g‘risida”gi nizom, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016-yil 22-fevraldagi 46-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Chet elda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari hamda ish vaqtini hisobga olib bo‘lmaydigan shaxslarning ayrim toifalari tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga sug‘urta badallari to‘lash tartibini, shuningdek ularning pensiyani hisoblash uchun olinadigan ish stajini va ish haqi miqdorini hisobga olish tartibi to‘g‘risida”gi nizom.

Ish beruvchilarning davlat ijtimoiy sug‘urtasi uchun badal to‘lamaganliklari sug‘urta qilingan xodimni davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan ta’minlanish huquqidan mahrum qilmaydi.

284-modda. Davlat ijtimoiy sug‘urtasi hisobidan beriladigan ta’minot turlari

Sug‘urta qilingan xodimlar, tegishli hollarda esa, ularning oilalari ham davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqalari, ayollar esa, bundan tashqari, homiladorlik va tug‘ish nafaqalari;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 285 va 286-moddalari.

bola tug‘ilganda beriladigan nafaqalar;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 287-moddasi.

davlat tomonidan beriladigan yoshga doir, nogironlik va boquvchisini yo‘qotganlik pensiyalari;

LexUZ sharhi

Qarang: mazkur Kodeksning 289 — 294-moddalari.

Oldingi tahrirga qarang.

qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar bilan ta’minlanadilar.

(284-modda birinchi qismining beshinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

Davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘laridan sanatoriy-kurortlarda davolanish, dam olish, sug‘urta qilingan xodimlarning shifobaxsh (parhez) taomlari uchun haq to‘lash, bolalarning sog‘lomlashtirish lagerlarini ta’minlab turish, davlat ijtimoiy sug‘urtasiga doir boshqa tadbirlar uchun ham belgilangan tartibda foydalaniladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2010-yil 19-fevraldagi 30-sonli qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi to‘g‘risida”gi nizomning 14 — 19-bandlari, “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizom (ro‘yxat raqami: 1136, 08.05.2002-y.).

2-§. DAVLAT IJTIMOIY SUG‘URTASI BO‘YIChA BERILADIGAN NAFAQALAR

285-modda. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi kasal bo‘linganda, mehnatda mayib bo‘lgan yoki boshqacha tarzda shikastlanganda, shu jumladan turmushda jarohatlanganda, oilaning betob a’zosini parvarish qilganda, karantin e’lon qilinganda, sanatoriy-kurortda davolanganda va protez qilinganda to‘lanadi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi mehnatda mayib bo‘lgan va kasb kasalligiga chalinganda ish haqining to‘liq miqdorida, boshqa hollarda esa, xodimning davlat ijtimoiy sug‘urtasi badallarini to‘lagan muddatiga (umumiy ish stajiga), qaramog‘idagi voyaga yetmagan bolalarining soni va boshqa holatlarga qarab, ish haqining oltmish foizidan yuz foizigacha miqdorda to‘lanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiton Respublikasi Prezidentining “Koronavirus pandemiyasi va global inqiroz holatlarining iqtisodiyot tarmoqlariga salbiy ta’sirini yumshatish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 2020-yil 19-martdagi PF-5969-son Farmonining 16-bandi ikkinchi xatboshisi.

Oldingi tahrirga qarang.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasining eng kam miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining 35,2 foizidan oz bo‘lmasligi va nafaqa hisoblab chiqariladigan ish haqi miqdoridan ortib ketmasligi lozim.

(285-moddaning uchinchi qismi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 28-fevraldagi 71-sonli “Vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqalar to‘lash chegarasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori, Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risidagi nizomning (ro‘yxat raqami 1136, 14.05.2002-y.) 2 va 5-paragraflari (“Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi”).

286-modda. Homiladorlik va tug‘ish nafaqasi

Homiladorlik va tug‘ish nafaqasi homiladorlik va tug‘ish ta’tilining butun davrida to‘liq ish haqi miqdorida to‘lanadi (233-modda).

LexUZ sharhi

Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida nizomning 4 va 5-paragraflari (ro‘yxat № 1136, 14.05.2002-y.).

287-modda. Bola tug‘ilganda beriladigan nafaqa

Oldingi tahrirga qarang.

Bola tug‘ilganda bir yo‘la beriladigan nafaqa to‘lanadi. Har bir tug‘ilgan bola uchun beriladigan nafaqaning miqdori va uni to‘lash tartibi qonunchilik bilan belgilab qo‘yiladi.

(287-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning 6 paragrafi (ro‘yxat raqami 1136, 14.05.2002-y.).

288-modda. Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa

Oldingi tahrirga qarang.

Sug‘urta qilingan xodim yoki uning oila a’zosi vafot etganda qonunchilikda belgilab qo‘yiladigan miqdor va tartibda dafn etish marosimi uchun nafaqa to‘lanadi.

(288-moddaning matni O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

LexUZ sharhi

Qarang: “Davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizomning 8 paragrafi (ro‘yxat raqami 1136, 14.05.2002-y.).

3-§. PENSIYA TA’MINOTI

289-modda. Yoshga doir pensiya

Yoshga doir pensiya sug‘urta qilingan xodimlarga umumiy asoslarda: erkaklar — oltmish yoshga to‘lgan bo‘lib, umumiy mehnat staji yigirma besh yildan kam bo‘lmagan taqdirda, ayollar — ellik besh yoshga to‘lgan bo‘lib, umumiy mehnat staji yigirma yildan kam bo‘lmagan taqdirda tayinlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining 7 va 8-moddalari.

Pensiya sug‘urta qilingan xodimlarning ayrim toifalariga pensiya yoshi kam bo‘lganda, tegishli hollarda esa, — mehnat staji kam bo‘lganda ham tayinlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining 9 — 14-moddalari.

290-modda. Nogironlik pensiyasi

Oldingi tahrirga qarang.

Oldingi tahrirga qarang.

Nogironlik pensiyasi qonunchilikda belgilangan tartibda I va II guruh nogironlari deb topilgan, sug‘urta qilingan xodimlarga:

(290-moddaning birinchi xatboshisi O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

mehnatda mayib bo‘lganligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi tufayli — mehnat faoliyatining muddatidan qat’i nazar;

boshqa sabablar tufayli — muddati sug‘urta qilingan xodimning nogironlik ro‘y bergan vaqtdagi yoshiga bog‘liq tegishli umumiy mehnat stajiga ega bo‘lgan taqdirda tayinlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining III bobi (“Nogironlik pensiyalari”).

(290-modda matni O‘zbekiston Respublikasining 2010-yil 22-dekabrdagi O‘RQ-272-sonli Qonuni tahririda — O‘R QHT, 2010-y., 51-son, 483-modda)

291-modda. Boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi

Boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi mehnatda mayib bo‘lish yoki kasb kasalligi tufayli vafot etgan boquvchining mehnatga qobiliyatsiz oila a’zolariga, uning mehnat faoliyatining muddatidan qat’i nazar tayinlanadi, agar u boshqa sabablar natijasida vafot etgan bo‘lsa, shunga muvofiq keladigan umumiy mehnat stajiga qarab tayinlanadi, bunday mehnat stajining muddati sug‘urta qilingan xodimning vafot etgan kuniga qadar bo‘lgan yoshiga bog‘liq bo‘ladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining IV bobi (“Boquvchisini yo‘qotganlik pensiyalari”).

292-modda. Pensiya turini tanlash huquqi

Turli xildagi davlat pensiyalarini olish huquqiga ega bo‘lgan sug‘urta qilingan xodimlarga (boquvchisini yo‘qotgan hollarda esa — ularning oila a’zolariga) ularning o‘zlari tanlagan pensiyaning bitta turi tayinlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining 4-moddasi.

293-modda. Davlat pensiyalarining miqdori

Davlat pensiyalarining miqdori qonunda belgilangan tartibda aniqlanadi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining 25 — 29-moddalari.

294-modda. Sug‘urta qilingan xodimlarni davlat pensiyalari bilan ta’minlash tartibi

Davlat pensiyalarini tayinlash, hisoblab chiqarish va to‘lash tartibi qonun bilan belgilab qo‘yiladi.

LexUZ sharhi

Qarang: O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonunining VII bobi (“Pensiyalar tayinlash”), VIII (“Pensiyalarni qayta hisoblash”) va IX (“Pensiyalar to‘lash”) hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 8-sentabrdagi 252-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Davlat pensiyalarini tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizom.

(O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; 1997-y., 2-son, 65-modda; 1998-y., 5-6-son, 102-modda, 9-son, 181-modda; 1999-y., 1-son, 20-modda, 5-son, 124-modda, 112-modda, 9-son, 229-modda; 2001-y., 5-son, 89-modda, 9-10-son, 182-modda; 2002-y., 1-son, 20-modda, 9-son, 165-modda; O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2005-y., 37-38-son, 280-modda; 2009-y., 52-son, 553-modda, 554-modda; 2010-y., 51-son, 483-modda; 2012-y., 37-son, 421-modda; 2013-y., 18-son, 233-modda, 41-son, 543-modda; 2014-y., 4-son, 45-modda; 2015-y., 33-son, 439-modda; 2016-y., 17-son, 173-modda, 52-son, 597-modda; 2017-y., 37-son, 978-modda; Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son; 10.01.2018-y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018-y., 03/18/476/1087-son, 24.07.2018-y., 03/18/486/1559-son, 17.10.2018-y., 03/18/501/2056-son; 10.01.2019-y., 03/19/514/2450-son; O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining Axborotnomasi, 2019-y., 2-son, 47-modda; Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 11.05.2019-y., 03/19/536/3114-son, 24.05.2019-y., 03/19/542/3177-son, 04.12.2019-y., 03/19/586/4106-son; 28.09.2020-y., 03/20/638/1333-son, 05.10.2020-y., 03/20/640/1348-son, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son, 04.12.2020-y., 03/20/653/1592-son; Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son; 03.08.2021-y., 03/21/705/0742-son, 30.10.2021-y., 03/21/726/1001-son; 10.02.2022-y., 03/22/752/0113-son)