QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING
QONUNI

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ

I БЎЛИМ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-боб. Асосий қоидалар

1-модда. Ушбу Кодекс билан тартибга солинадиган муносабатлар

Ушбу Кодекс ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг мувозанатини таъминлаш ҳамда уларни мувофиқлаштириш асосида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солади.

2-модда. Ушбу Кодекснинг асосий вазифалари

Ушбу Кодекснинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва эркинликларининг, шу жумладан меҳнат қилишга, эркин иш танлашга, адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларига ҳамда ишсизликдан ҳимояланишга бўлган ҳуқуқининг давлат кафолатларини белгилаш;

иш берувчиларнинг кадрларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва самарали меҳнат жараёнини ташкил этиш соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини таъминлаш;

меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;

ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатлари ҳимоя қилинишини таъминлаш;

меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишига кўмаклашиш.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-модда. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг асосий принциплари

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш;

меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш;

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик;

меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги;

ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги.

4-модда. Меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш принципи

Ҳар ким меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш ва ҳимоя қилишда тенг имкониятларга эга.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситиш тақиқланади. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик сифатлари ва меҳнати натижалари билан боғлиқ бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнат ва машғулотлар соҳасида бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгилаш, худди шунингдек бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар бериш камситишдир.

Меҳнат ва машғулотлар соҳасида ходимларнинг ҳуқуқларини меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (оилавий вазифаларни бажариш билан банд бўлган шахслар, вояга етмаганлар, ногиронлиги бўлган шахслар, ҳомиладор аёллар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлик билан боғлиқ ҳолда асосланган тарзда фарқлаш, истисно этиш, уларга афзаллик бериш, шунингдек уларни чеклаш камситиш деб ҳисобланмайди.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги асосланган фарқлар ходимнинг иш берувчи билан меҳнат алоқаси хусусиятига, меҳнат фаолияти амалга ошириладиган жойга, ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятига, иш берувчининг ҳуқуқий мақомига, баъзи тармоқлар ва касблардаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос хусусиятларига, организмнинг психофизиологик хусусиятларига, оилавий вазифаларнинг мавжудлигига ҳамда бошқа объектив ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат ва (ёки) машғулотлар соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситилиш факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённинг компенсация қилиниши тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

5-модда. Меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш принципи

Меҳнат эркинлиги ҳар кимнинг меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш, уларни қонун билан тақиқланмаган ҳар қандай шаклда амалга ошириш, машғулот турини, касбни ва мутахассисликни, иш жойини ҳамда меҳнат шароитларини эркин танлаш ҳуқуқини англатади.

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларга мувофиқ меҳнат эркинлиги меҳнат шартномаси эркинлигида намоён бўлиб, бу қуйидагиларни англатади:

ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат шартномасини тузишдаги эркинлигини. Ходимни ва иш берувчини меҳнат шартномасини тузишга мажбурлашга йўл қўйилмайди. Иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ушбу Кодексда, қонунда ёки ихтиёрий равишда олинган мажбуриятда иш берувчининг шартнома тузиш мажбурияти назарда тутилган ҳолларда тузиши шарт;

меҳнат шартномасининг шартномавий (асосий ва қўшимча) шартларини ушбу шартнома тарафларининг келишувига кўра белгилашни;

меҳнат шартномасини ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ўзгартириш имкониятини;

ҳар қандай меҳнат шартномасини ушбу шартнома тарафларининг келишувига кўра исталган вақтда бекор қилиш имкониятини;

ходимнинг ушбу Кодексда белгиланган тартибда меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилиш ҳуқуқини;

иш берувчининг ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда меҳнат шартномасини бекор қилиш учун назарда тутилган асослар мавжуд бўлганда ва белгиланган тартибга риоя этилган ҳолда ўз ташаббуси билан бекор қилиш ҳуқуқини;

ушбу Кодексда ёки бошқа қонунда белгиланган ҳолларда, меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутиш имкониятини.

Мажбурий меҳнат тақиқланади.

Мажбурий меҳнат бирор-бир жисмоний шахсдан жазони қўллаш таҳдиди остида талаб этиладиган, бажарилиши учун ушбу шахс ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф қилмаган ҳар қандай ишни ёки хизматни англатади. Жазо деганда жисмоний шахснинг ихтиёрий розилиги мавжуд бўлмагани ҳолда, ушбу шахсга нисбатан уни меҳнат фаолиятини амалга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

оширишга мажбур қиладиган ҳар қандай моддий, жисмоний ёки руҳий таъсир чораларини қўллаш ёки қўллаш таҳдиди тушунилади.

Мажбурий меҳнат:

ҳарбий хусусиятга эга бўлган ишларни ёки «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни асосида муқобил хизматни ўташ билан боғлиқ ишларни бажаришни;

бажарилишига фавқулодда ёки ҳарбий ҳолат жорий этилиши сабаб бўладиган ишни;

суд ҳукмларини ижро этиш чоғида қонунчиликка риоя этилиши учун масъул бўлган давлат органлари назорати остида суднинг қонуний кучга кирган ҳукми бўйича жазо сифатида бажариладиган ишни ўз ичига олмайди.

6-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципи

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципи ходимларнинг, улар вакилларининг, иш берувчиларнинг, улар вакилларининг, шунингдек давлат органларининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалалари юзасидан ходимларнинг, иш берувчиларнинг ва давлатнинг манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлашга қаратилган ҳамкорлигидан иборатдир.

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципига асосланган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик:

якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳамда улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш масалалари юзасидан ходимларнинг ва иш берувчиларнинг манфаатларини мувофиқлаштириш мақсадида меҳнат соҳасидаги икки томонлама (ходимлар, уларнинг вакиллари ва иш берувчилар, уларнинг вакиллари ўртасидаги) ва уч томонлама (ходимларнинг, иш берувчиларнинг вакиллари ва ижро этувчи ҳокимият органлари ўртасидаги) ҳамкорликни амалга ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратади;

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг вакилликни таъминлаш ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя қилиш учун бирлашишга бўлган ҳуқуқини кафолатлайди;

ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг жамоавий музокаралар олиб боришга, жамоа келишувларини ҳамда жамоа шартномасини тузишга бўлган ҳуқуқини мустаҳкамлайди;

иш берувчи томонидан бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органи (касаба уюшмаси қўмитаси, касаба уюшмасининг ташкилотчиси ёки касаба уюшмаси гуруҳининг ташкилотчиси) ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи (бундан буён матнда касаба уюшмаси қўмитаси деб юритилади) билан келишган ҳолда қандай ички ҳужжатлар қабул қилиниши мумкинлигини белгилайди;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнат низоларини ҳал қилишда (тартибга солишда) ходимларнинг ва иш берувчиларнинг вакиллари иштирокини назарда тутади;

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг меҳнат соҳасидаги манфаатлари мувозанатини таъминлашга қаратилган бошқа чора-тадбирларни мустаҳкамлайди.

7-модда. Меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги принципи

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик қуйидагиларни таъминлайдиган воситалар ва усуллар мажмуини мустаҳкамлайди:

ходимларнинг ва иш берувчиларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари амалга оширилишини;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган мажбуриятларнинг иш берувчилар ва ходимлар томонидан бажарилишини;

ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини ҳамда бузилган ҳуқуқлари тикланишини;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари, меҳнат тўғрисидаги қонунчилик бузилганлиги учун иш берувчининг жавобгарлигини, шунингдек ўз меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходимнинг жавобгарлигини.

8-модда. Ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги принципи

Ҳар қандай норматив-ҳуқуқий ҳужжат ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини юқорироқ юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатга нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак.

Ҳеч бир ички ҳужжат, иш берувчининг якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжати ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас.

9-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

Ушбу Кодексда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланган муддатлар календарь сана билан, йиллар, ойлар, ҳафталар, кунлар ёки соатлар билан ҳисобланадиган вақт даврининг тугаши билан ёхуд юз бериши керак бўлган воқеани кўрсатган ҳолда аниқланади.

Ушбу Кодексда меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг юзага келиши ёки бекор бўлиши билан боғланадиган муддатларни ҳисоблаш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

унинг бошланиши белгиланган календарь санадан кейинги кундан эътиборан бошланади.

Йиллар, ойлар, ҳафталар билан ҳисобланадиган муддатлар муддатнинг сўнгги йили, ойи, ҳафтасининг тегишли санасида тугайди.

Агар ойлар билан ҳисобланадиган муддатнинг охири муддатнинг ўтиши бошланган ойга нисбатан кунлари кўпроқ ёки камроқ бўлган ойга тўғри келса, муддат тугайдиган ойнинг охирги куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

Календарь йиллар, ойлар, ҳафталар ёки кунлар билан ҳисобланадиган муддатга ишланмайдиган кунлар ҳам қўшилади.

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

2-боб. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар

10-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ушбу Кодексдан ҳамда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи бошқа қонунчилик ҳужжатларидан иборатдир.

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ходимлар учун Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонунчилигига ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг қоидалари меҳнатга оид якка тартибдаги муносабатлар ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонунчилигида тўғридан-тўғри тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади.

11-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиш соҳаси

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши:

ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларга;

якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини иш берувчи томонидан таъминлашда ходимнинг меҳнат вазифасини ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда ҳақ эвазига шахсан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бажариши ҳақидаги, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосланган муносабатлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидир.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳақиқатда тартибга соладиган фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартномалар тузиш тақиқланади.

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар жумласига қуйидагилар киради:

ходимни иш берувчида ишга жойлаштиришга оид муносабатлар;

ходимни иш берувчида касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва унинг малакасини оширишга оид муносабатлар;

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик жараёнида шаклланадиган жамоавий меҳнат муносабатлари;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши устидан текширув ва назоратга оид муносабатлар;

меҳнат низоларини кўриб чиқишга оид муносабатлар.

Агар Ўзбекистон Республикасининг қонунларида ёки халқаро шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунчилик билан белгиланган қоидалар чет эл фуқаролари, фуқаролиги бўлмаган шахслар иштирокидаги, чет эл фуқаролари, фуқаролиги бўлмаган шахслар томонидан ташкил этилган ёки таъсис этилган ташкилотлар ёхуд ушбу фуқаролар, шахслар иштирокидаги, халқаро ташкилотлар ва чет эл юридик шахслари иштирокидаги меҳнатга оид муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши Ўзбекистон Республикаси давлат хизматчиларига, шу жумладан Ўзбекистон Республикасининг хориждаги давлат муассасаларига (дипломатик, консуллик муассасаларига ва бошқа муассасаларга) ишга юборилган ходимларига, шунингдек қонунда назарда тутилган ўзига хос хусусиятларга эга бўлган муқобил хизматни ўтаётган шахсларга нисбатан татбиқ этилади.

Контракт бўйича ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга, шунингдек ички ишлар ва давлат божхона хизмати органларида, Ўзбекистон Республикаси Давлат хавфсизлик хизматида, Миллий гвардиясида хизмат ўтаётган ҳарбий хизматчиларга (ходимларга) ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг махсус қонунчиликка зид бўлмаган қисми татбиқ этилади.

Судьяларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг судлар тўғрисидаги қонунчиликда тартибга солинмаган қисми бўйича татбиқ этилади.

Прокуратура органлари ходимларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг прокуратура органлари фаолиятини тартибга солувчи қонунчиликка зид бўлмаган қисми татбиқ этилади.

Қутқарув хизматларининг ва профессионал қутқарув тузилмаларининг меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганлар жумласидан бўлган қутқарувчиларининг меҳнатга оид муносабатларига нисбатан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши «Қутқарув хизмати ва қутқарувчи мақоми тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан тартибга солинмаган қисми бўйича татбиқ этилади.

Жиноятлар содир этганлик учун суднинг ҳукми билан ҳукм қилинганларнинг меҳнатга оид муносабатларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши Ўзбекистон Республикасининг Жиноят-ижроия кодексида назарда тутилган истиснолар ва чекловлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик қуйидаги шахсларга нисбатан (агар улар ушбу Кодексда белгиланган тартибда бир вақтнинг ўзида иш берувчилар ёки уларнинг вакиллари сифатида иш юритмаса) татбиқ этилмайди:

муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга;

ташкилотларнинг кузатув кенгашлари аъзоларига;

мазкур ташкилотнинг ходимлари бўлмаган тафтиш комиссиялари аъзоларига (тафтишчиларга);

фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартномалар асосида ишларни бажараётган (хизматлар кўрсатаётган) шахсларга;

агар қонунда белгиланган бўлса, бошқа шахсларга.

Агар шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган муносабатлар фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган бўлса, бироқ кейинчалик ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда белгиланган тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилган бўлса, бундай муносабатларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар қоидалари қўлланилади.

12-модда. Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар

Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар қуйидагилардан иборат:

жамоа келишувлари;

жамоа шартномалари;

иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатлар;

ички ҳужжатлар, шу жумладан иш берувчи ўз ваколатлари доирасида якка ўзи қабул қиладиган якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлар.

13-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўзаро нисбати

Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан қўшимча ҳуқуқлар ва кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ходимнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритишга йўл қўйилмайди.

14-модда. Жамоа келишувларининг ўзаро нисбати ва ички ҳужжатлар билан ўзаро нисбати

Тармоқ ва ҳудудий жамоа келишувларига ходимларнинг ҳолатини бош жамоа келишувига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритиш тақиқланади.

Тармоқ ва ҳудудий жамоа келишувлари қоидаларида тафовутлар мавжуд бўлган ҳолларда, қайси жамоа келишуви ходим учун қулайроқ шарт-шароитларни ўз ичига олган бўлса, ўша келишув қоидалари қўлланилади.

Ички ҳужжатларда ходимлар учун уларга нисбатан амал қилиши татбиқ этиладиган жамоа келишувларида белгиланганига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари назарда тутилиши мумкин.

Ички ҳужжатларга ходимнинг ҳолатини жамоа келишувларига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритиш тақиқланади.

15-модда. Ички ҳужжатларнинг ўзаро нисбати

Иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган, шунингдек иш берувчи якка ўзи қабул қилган ички ҳужжатлар жамоа шартномасига нисбатан ходимнинг ҳолатини ёмонлаштирувчи қоидаларни ўз ичига олмаслиги керак.

Иш берувчи якка ўзи қабул қилган ички ҳужжатлар ходимнинг ҳолатини иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни ўз ичига олмаслиги керак.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда у ёки бу масала иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра ҳал этилиши кераклиги назарда тутилган бўлса, ушбу талабга риоя этиш иш берувчи учун мажбурийдир.

Касаба уюшмаси қўмитаси ушбу моддaнинг учинчи қисмида белгиланган масалалар бўйича қабул қилинган қарор тўғрисида иш берувчига унинг ёзма мурожаати олинган кундан эътиборан йигирма кунлик муддатда ёзма шаклда хабар бериши керак, бундан ушбу Кодексда бошқа муддат назарда тутилган ҳоллар мустасно. Агар мазкур муддат тугагач иш берувчининг мурожаати жавобсиз қолган бўлса, иш берувчи тегишли масалани касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олмасдан ҳал қилишга ҳақлидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ташкилотда касаба уюшмаси қўмитаси ташкил этилмаган ҳолларда иш берувчи қонунчиликка мувофиқ касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олиниши керак бўлган масалаларни ҳал қилиш нияти тўғрисида меҳнат жамоасини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт. Агар ахборот олинган кундан эътиборан икки ҳафта ичида меҳнат жамоасининг бошланғич касаба уюшмаси ташкилотини ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органини ташкил этиш тўғрисидаги қарори қабул қилинадиган умумий йиғилиши (конференцияси) ўтказилмаса, иш берувчи тегишли масалаларни мустақил равишда ҳал қилишга ҳақлидир.

16-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва меҳнат шартномасининг ўзаро нисбати

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан қўшимча ҳуқуқлар ва кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шартномасига ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирувчи шартларни киритиш тақиқланади.

17-модда. Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар қоидаларининг ва меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Ушбу Кодекс 13-моддасининг иккинчи қисмида, 14-моддасининг биринчи, иккинчи ва тўртинчи қисмларида, 15-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган талабларга риоя этмаслик ходимнинг ҳолатини ёмонлаштирадиган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлади.

Ушбу Кодекс 16-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган талабларга риоя этмаслик ходимнинг ҳолатини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлади.

Ҳақиқий бўлмаган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг қоидалари, шунингдек меҳнат шартномасининг шартлари қўлланилмайди. Бундай қоидалар ва шартлар қабул қилинган пайтдан эътиборан ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар айрим қоидаларининг ёки меҳнат шартномаси алоҳида шартларининг ҳақиқий эмаслиги тегишли ҳужжатнинг ёки меҳнат шартномасининг умуман ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

18-модда. Иш берувчининг якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлари

Иш берувчилар қонунчиликда белгиланган тартибда ўз ваколатлари доирасида муайян ходимга (ходимларга) ёки жамоага йўналтирилган ва бир марта қўлланилиш (ишга қабул қилиш, меҳнат шароитларини ўзгартириш, бошқа ишга ўтказиш, меҳнат шартномасини бекор қилиш, ходимга меҳнат таътили бериш, ходимга нисбатан интизомий жазо қўллаш, ходимларни рағбатлантириш тўғрисидаги ва бошқа буйруқлар) учун мўлжалланган якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлар – буйруқлар, фармойишлар, қарорлар (бундан буён матнда буйруқлар деб юритилади) қабул қилиши мумкин.

Раҳбар якка ўзи қабул қиладиган якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлар буйруқлар ёки фармойишлар тарзида эълон қилинади. Коллегиал ижро этувчи орган томонидан қабул қилинадиган якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлар қарорлар тарзида қабул қилинади.

Агар иш берувчининг якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлари ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган шарт-шароитларга нисбатан унча қулай бўлмаган қоидаларни ўз ичига олган бўлса, бу ҳужжатлар ёки уларнинг тегишли қисмлари ҳақиқий бўлмайди.

3-боб. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари ва юзага келиш асослари

1-§. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари

19-модда. Ходим ва иш берувчи якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида

Ходим ва иш берувчи якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектларидир.

Меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқатига ва муомала лаёқатига эга бўлган, ушбу Кодексда белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ходимлар бўлиши мумкин.

Қуйидагилар иш берувчилар сифатида иш юритиши мумкин:

мулкчилик шаклидан ва идоравий мансублигидан қатъи назар, ташкилотлар;

ташкилотларнинг филиаллари, ваколатхоналари ёки бошқа алоҳида таркибий бўлинмалари (бундан буён матнда ташкилотларнинг алоҳида бўлинмалари деб юритилади);

жисмоний шахслар.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жисмоний шахслар қуйидаги ҳолларда иш берувчилар бўлиши мумкин:

агар улар юридик шахс ташкил этмасдан тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи якка тартибдаги тадбиркорлар сифатида рўйхатга олинган бўлса;

агар улар ўзига хизмат кўрсатилиши ва уй хўжалигини юритишда ёрдамлашиш мақсадида уй хизматчиларини ёллашни амалга оширса;

агар қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда уларнинг касбий фаолияти рўйхатдан ўтказилиши ва (ёки) лицензияланиши лозим бўлса ҳамда улар мазкур фаолиятни амалга ошириш мақсадида ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларга киришган бўлса.

20-модда. Ходимнинг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати

Меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларига эга бўлиш лаёқати (меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати) ҳамда фуқаронинг (жисмоний шахснинг) ўз хатти-ҳаракатлари орқали меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва уларни амалга ошириш, ўзи учун меҳнат мажбуриятларини олиш ва уларни бажариш лаёқати (меҳнатга оид муомала лаёқати) Ўзбекистон Республикасининг барча фуқаролари учун тенг равишда эътироф этилади.

Чет эл фуқаролари, фуқаролиги бўлмаган шахслар, агар Ўзбекистон Республикасининг қонунчилигида ёки халқаро шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, худди Ўзбекистон Республикаси фуқаролари эга бўлган меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқатига ва муомала лаёқатига эга бўлади.

Ходимнинг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати у ўн олти ёшга тўлган пайтидан эътиборан бир вақтнинг ўзида вужудга келади, бундан ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

21-модда. Ходимнинг ҳуқуқлари

Ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ҳамда шартларда меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан иш берувчи томонидан таъминланиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган иш жойига эга бўлиш;

ўз малакасига, меҳнатнинг мураккаблигига, бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига мувофиқ ўз вақтида ҳамда тўлиқ ҳажмда иш ҳақи олиш;

иш вақти давомийлигининг чегарасини, айрим касблардаги ва тоифалардаги ходимлар учун қисқартирилган иш вақтини белгилаш, ҳар

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳафталик дам олиш кунлари, ишланмайдиган байрам кунлари, шунингдек йиллик меҳнат таътиллари бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларига эга бўлиш, шунингдек иш жойидаги меҳнат шароитлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари тўғрисида тўлиқ ва ишончли ахборот олиш;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

ўз меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ифодалаш ҳамда ҳимоя қилиш учун касаба уюшмаларига ва бошқа ташкилотларга бирлашиш;

жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси, шунингдек улар шартларининг бажарилиши тўғрисида ахборот олиш, шу жумладан ўз вакиллари орқали олиш;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган тартибда ходимга меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш;

ўз меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини қонун билан тақиқланмаган барча усуллар билан ҳимоя қилиш;

меҳнат низоларини ушбу Кодексда, бошқа қонунларда белгиланган тартибда ҳал қилиш.

Ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

22-модда. Ходимнинг мажбуриятлари

Ходим:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиши;

меҳнат шартномаси билан ўз зиммасига юклатилган меҳнат мажбуриятларини виждонан бажариши;

ички меҳнат тартибига риоя этиши;

меҳнат интизомига риоя этиши;

белгиланган меҳнат нормаларини бажариши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига, технология интизомига, меҳнат хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларига риоя этиши;

иш берувчининг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида турган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) нисбатан эҳтиёткорона муносабатда бўлиши;

иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини ушбу Кодексда белгиланган тартибда ва доирада қоплаши;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

инсонларнинг ҳаёти ва соғлиғига, иш берувчининг мол-мулки (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) бут сақланишига таҳдид соладиган вазият юзага келганлиги тўғрисида иш берувчига ёки бевосита раҳбарга дарҳол хабар қилиши;

бошқа ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришига тўсқинлик қилувчи ҳаракатларни содир этмаслиги шарт.

Ходимнинг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

23-модда. Иш берувчининг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати

Иш берувчи ташкилотларнинг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати улар белгиланган тартибда давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан эътиборан вужудга келади.

Ташкилотлар алоҳида бўлинмаларининг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати уларнинг фаолиятини тартибга солувчи низомлар тасдиқланган пайтдан эътиборан вужудга келади.

Якка тартибдаги тадбиркор бўлган иш берувчининг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати у якка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатга олинган пайтдан эътиборан юзага келади.

Уй хўжалигидаги ишларни бажариш учун ва тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ бўлмаган бошқа шахсий мақсадларда ёлланма меҳнатдан фойдаланаётган жисмоний шахс бўлган иш берувчининг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ҳамда муомала лаёқати у фуқаролик муомала лаёқатига тўлиқ ҳажмда эга бўлган пайтдан эътиборан, кўрсатилган ёшга тўлмаган шахснинг меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқати ва муомала лаёқати эса у Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодексида белгиланган ҳолларда ўн саккиз ёшга киргунига қадар фуқаролик муомала лаёқатига тўлиқ ҳажмда эга бўлган кундан эътиборан юзага келади.

Қонунга, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларига ва ички ҳужжатларга мувофиқ иш берувчининг меҳнатга оид муносабатлардаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари:

ташкилотнинг мулкдори;

ташкилотнинг бошқарув органлари ёки улар ваколат берган бошқа шахслар;

иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан амалга оширилади.

Қонунларда мол-мулк эгасининг, юридик шахс мажбуриятлари бўйича муассиснинг (иштирокчининг) субсидиар жавобгарлиги белгиланган ҳолларда юридик шахс бўлган иш берувчининг меҳнатга оид муносабатларидан келиб чиқадиган мажбуриятлари учун мол-мулк эгаси, юридик шахснинг муассиси (иштирокчиси) субсидиар жавобгар бўлади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

24-модда. Иш берувчининг ҳуқуқлари

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ушбу Кодексда, бошқа қонунларда назарда тутилган тартибда ва шартлар асосида ходимлар билан меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ҳамда бекор қилиш;

жамоа музокаралари ташаббуси билан чиқиш ва жамоа шартномаларини тузиш;

ходимларни ҳалол самарали меҳнати учун рағбатлантириш;

ходимлардан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришини ва иш берувчининг мол-мулкига (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчида бўлган мол-мулкига, агар иш берувчи ушбу мол-мулкнинг бут сақланиши учун жавобгар бўлса) эҳтиёткорона муносабатда бўлишини, ички меҳнат тартибига риоя этишини талаб қилиш;

ходимларни ушбу Кодексда белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш;

ходимларни улар томонидан ҳам иш берувчига бевосита етказилган, ҳам бошқа шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш натижасида иш берувчида юзага келган тўғридан-тўғри ҳақиқий зарар учун моддий жавобгарликка тортиш;

ички ҳужжатларни қабул қилиш (бундан якка тартибдаги тадбиркор бўлмаган, жисмоний шахс бўлган иш берувчилар мустасно);

ўз манфаатларини ифодалаш ва ҳимоя қилиш мақсадида иш берувчилар бирлашмаларини ташкил этиш ҳамда уларга аъзо бўлиш.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

25-модда. Иш берувчининг мажбуриятлари

Иш берувчи:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномалари шартларига риоя этиши;

ходимларни меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан таъминлаши;

ходимларни ишга қабул қилишда, меҳнат жараёнида ва ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ушбу Кодекснинг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талаблари бузилишига йўл қўймаслиги;

мажбурий меҳнат ва болалар меҳнатининг оғир шакллари қўлланилишига йўл қўймаслиги;

меҳнатни муҳофаза қилиш норматив талабларига мувофиқ бўлган меҳнат хавфсизлигини ва шарт-шароитларини таъминлаши;

ходимларни ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, асбоблар, техник ҳужжатлар ва бошқа воситалар билан таъминлаши;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимларга берилиши лозим бўлган иш ҳақини ушбу Кодексга, жамоа шартномасига, ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга, меҳнат шартномаларига мувофиқ белгиланган муддатларда тўлиқ ҳажмда тўлаши;

ушбу Кодексда белгиланган тартибда жамоа музокараларини олиб бориши, шунингдек жамоа шартномасини тузиши;

ходимларнинг вакилларига жамоа келишувини ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш учун зарур бўлган тўлиқ ва ишончли ахборотни тақдим этиши;

ходимларни уларнинг бирлашиш ҳуқуқи тўғрисида хабардор қилиши;

ходимларни ўз меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган, қабул қилинаётган ички ҳужжатлар билан имзо қўйдириб таништириши;

давлат меҳнат инспекторларининг, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилиши устидан текширув ва назоратни амалга ошириш ваколатига эга бўлган бошқа давлат органлари мансабдор шахсларининг кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;

ходимлар давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли уларнинг иш жойи сақланиб қолган ҳолларда ушбу иш берувчи илгари меҳнат шартномасини бекор қилган ходимларни ишга қабул қилиши;

тегишли касаба уюшмаси органларининг, ходимлар томонидан сайланган бошқа вакилларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг аниқланган қоидабузарликлари ҳақидаги кўрсатмалари ҳамда тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши, аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш бўйича чоралар кўриши ва кўрилган чоралар тўғрисида мазкур органлар ҳамда вакилларга хабар қилиши;

ходимларнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлган маиший эҳтиёжлари таъминланишини амалга ошириши;

ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғуртасини таъминлаши;

ўз меҳнат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ходимларга етказилган моддий зарарнинг ўрнини меҳнат қонунчилигида белгиланган тартибда ҳамда шартларда қоплаши;

меҳнат шартномаларини, шунингдек уларга доир ўзгартиш ва қўшимчаларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларарo дастурий-аппарат мажмуида ўз вақтида рўйхатга олиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

2-§. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг юзага келиши асослари

26-модда. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг юзага келиши

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ушбу Кодексга мувофиқ улар томонидан тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

Қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд ташкилот уставида (низомида) белгиланган ҳолларда ва тартибда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат шартномасига асосан қуйидагилар натижасида юзага келади:

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш;

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

ота-онанинг ҳар иккисининг ёки ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) розилиги;

иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарорини қабул қилиш;

шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш.

Меҳнат шартномаси тегишли тарзда расмийлаштирилмаган тақдирда, ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар иш берувчининг ёки унинг шунга ваколатли бўлган вакилининг ижозати билан ёки топшириғига кўра ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилганлиги асосида ҳам юзага келади.

27-модда. Лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Агар лавозимга сайланиш ходимдан муайян меҳнат вазифасини бажаришни талаб этса, лавозимга сайланиш натижасида меҳнат шартномаси асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд ташкилот уставида (низомида) танлов бўйича эгалланиши лозим бўлган лавозимлар рўйхати ва ушбу лавозимларга танлов ўтказиш тартиби белгиланган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаш учун

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

танловдан ўтиш натижасида шартнома асосидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келади.

28-модда. Лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставида (низомида) назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

29-модда. Ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш муносабати билан меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахсларнинг якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлари меҳнат шартномаси асосида уларни маҳаллий меҳнат органининг йўлланмаси бўйича «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган тартибда ишга жойлаштириш натижасида юзага келади.

Давлат грантлари бўйича таълим олган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар олий таълим ташкилотининг тақсимот комиссияси томонидан берилган меҳнат шартномаси асосида уларни ишга юбориш натижасида юзага келади.

Муқобил хизматга чақирилган фуқароларнинг якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлари туман мудофаа ишлари бўлими томонидан муқобил хизматни ўташ жойини тайинлаш ҳақида берилган кўрсатма бўйича меҳнат шартномаси асосида уларни ташкилотларга юбориш натижасида юзага келади.

30-модда. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолияти ҳуқуқига доир тасдиқнома мавжуд бўлганда меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун қонуний равишда Ўзбекистон Республикасига келган чет давлатлар фуқаролари ва доимий равишда бошқа давлатлар ҳудудида яшаётган фуқаролиги бўлмаган шахслар билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ваколатли давлат органи берган Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолияти ҳуқуқига доир тасдиқнома олинганидан, шунингдек қонунчиликда назарда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

тутилган бошқа талаблар бажарилганидан кейин тузиладиган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

31-модда. Ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги мавжуд бўлганда меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Ўн бешдан ўн олти ёшгача шахслар билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар уларни мазкур ёшга тўлгунига қадар ишга қабул қилишга ушбу Кодексга мувофиқ йўл қўйиладиган ҳолларда ота-онадан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг) дастлабки ёзма розилиги мавжуд бўлганда меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

32-модда. Иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарори қабул қилиниши натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келадиган якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар

Иш берувчи томонидан ишга қабул қилиш қонунга хилоф равишда рад этилган шахслар билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар иш берувчининг зиммасига меҳнат шартномасини тузиш мажбуриятини юклатиш тўғрисидаги суд қарори қабул қилиниши натижасида тузилган меҳнат шартномаси асосида юзага келади.

33-модда. Шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш

Жисмоний шахс билан ушбу Кодекс 11-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган муносабатларни ҳақиқатдан тартибга солувчи фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартномани тузиш ушбу муносабатларнинг суд томонидан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилишига сабаб бўлади. Бундай ҳолда меҳнат шартномаси фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома тузилган кундан эътиборан тузилган деб ҳисобланади, тарафларнинг муносабатлари эса шартномада шартлашилган ишни жисмоний шахс томонидан бажариш бошланган кундан эътиборан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этилади.

Шахсий меҳнатдан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ва фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартнома асосида юзага келган муносабатлар тугатилган тақдирда, ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш суд томонидан амалга оширилади. Мазкур шартнома бўйича ижрочи бўлган жисмоний шахс ушбу муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб эътироф этиш учун якка

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун назарда тутилган тартибда ва муддатларда судга мурожаат қилишга ҳақлидир.

II БЎЛИМ. МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК

4-боб. Умумий қоидалар

34-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик тушунчаси ва асосий принциплари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик ўз вакиллари тимсолида ходимлар, иш берувчилар, уларнинг вакиллари, давлат органлари ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизими бўлиб, бу тизим якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ҳамда улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш масалалари юзасидан ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлашга қаратилган бўлади.

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

тарафлар ва уларнинг вакиллари томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этиш;

тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

тарафлар манфаатларининг ҳисобга олиниши;

тарафларнинг шартнома асосидаги муносабатларда иштирок этишдан манфаатдорлиги;

меҳнат ва машғулот соҳасига кирадиган масалаларни танлаш ҳамда муҳокама қилиш эркинлиги;

тарафлар томонидан мажбуриятларни ўз зиммасига олишнинг ихтиёрийлиги;

тарафлар ўз зиммасига олаётган мажбуриятларнинг ҳақиқийлиги ва уларни бажаришнинг мажбурийлиги;

давлатнинг ижтимоий шерикликни мустаҳкамлаш ва ривожлантиришга кўмаклашиши;

қабул қилинган жамоа келишувларининг, жамоа шартномасининг, шунингдек ижтимоий шерикликнинг бошқа ҳужжатларида кўрсатилган қоидаларнинг бажарилиши устидан назорат;

тарафларнинг, улар вакилларининг ўз айби билан жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси бажарилмаганлиги учун жавобгарлиги.

35-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг даражалари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бошланғич даражада (ташкилотда ёки жисмоний шахс бўлган иш берувчида);

ҳудудий даражада;

тармоқ даражасида;

республика даражасида амалга оширилади.

36-модда. Меҳнат жамоаси

Иш берувчида меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган барча ходимлар меҳнат жамоасини ташкил этади.

Меҳнат жамоаси ижтимоий шериклик соҳасидаги ўз ваколатларини умумий йиғилиш (конференция) ўтказиш орқали амалга оширади.

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши, агар унда иш берувчида меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларнинг ярмидан кўпроғи ҳозир бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси, агар унда ташкилот бўлинмалари делегатларининг камида учдан икки қисми ҳозир бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг (конференциясининг) қарори, агар умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётган ходимларнинг (делегатларнинг) эллик фоизидан кўпроғи уни ёқлаб овоз берган бўлса, қабул қилинган ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси):

ходимларнинг меҳнат жамоаси манфаатларини ифодалаш ваколати берилган вакиллик органини белгилайди;

жамоа шартномасини маъқуллаш ёки маъқулламаслик тўғрисида қарор қабул қилади;

амал қилиши тегишли ходимларга ва иш берувчига нисбатан татбиқ этиладиган жамоа келишувларининг, шунингдек жамоа шартномасининг ижро этилиши устидан назоратни амалга оширади;

жамоа келишувининг, жамоа шартномасининг тарафлар томонидан ижро этилиши самарадорлигига баҳо беради;

қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ўзга ваколатларни амалга оширади.

37-модда. Ходимларнинг бирлашиш ҳуқуқи

Ходимлар ўз ҳуқуқлари ва манфаатларини бирор-бир фарққа қарамасдан ифода этиш ҳамда ҳимоя қилиш мақсадида ихтиёрий равишда ўз хоҳишига кўра ва олдиндан рухсат олмасдан касаба уюшмаларини тузиш ҳуқуқига, шунингдек касаба уюшмаларига ёки ходимларнинг бошқа бирлашмаларига аъзо бўлиш ҳуқуқига эга.

Ижтимоий шерикликнинг тегишли даражаларида касаба уюшмалари мавжуд бўлмаган тақдирда, ходимлар ўз манфаатларини ифода этиш ва ҳимоя қилишни таъминлаш учун бошқа бирлашмалар тузишга ҳақлидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Касаба уюшмаларига ёхуд ходимларнинг бошқа бирлашмаларига мансублик ёки мансуб эмаслик фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва бошқа қонунчилик ҳужжатлари билан кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини ҳамда бошқа ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, шахсий ҳуқуқлари ва эркинликларини бирор-бир тарзда чеклашга сабаб бўлмайди.

Касаба уюшмаларининг ёки ходимлар бошқа бирлашмаларининг барча аъзолари ушбу Кодексда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, касаба уюшмаларининг ёки ходимларнинг бошқа бирлашмалари уставларида ёхуд ички ҳужжатларда белгиланган ўз ҳуқуқ ва мажбуриятлари борасида тенгдир.

Ишга қабул қилишни, ходим учун эҳтимол тутилган имтиёзлар ва преференцияларни, шу жумладан устамаларни, мукофот пулларини, ишда юқори мартабага кўтарилишни, шунингдек меҳнат шартномасининг бекор қилинишини муайян касаба уюшмасига ёки ходимларнинг бошқа бирлашмасига мансублик ёки мансуб эмаслик, унга аъзо бўлиш ёхуд ундан чиқиш билан боғлаш тақиқланади.

Касаба уюшмаларига ёки ходимларнинг бошқа бирлашмаларига мансублиги ёки мансуб эмаслиги белгиси бўйича ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситилганлик факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин. Камситилган шахснинг камситишни бартараф этиш, бузилган ҳуқуқини тиклаш ва ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги талаблари суд тартибида ҳал этилади.

Ходимларнинг бирлашиш ҳуқуқини амалга оширишга монелик қилишга, шунингдек уларни касаба уюшмаларига ёки ходимларнинг бошқа бирлашмаларига аъзо бўлишга мажбурлашга йўл қўйилмайди.

Ходимнинг касаба уюшмасига ёки ходимларнинг бошқа бирлашмаларига аъзо бўлмаслик тўғрисидаги ёзма ёки оғзаки мажбуриятлари ҳақиқий эмасдир.

38-модда. Иш берувчиларнинг бирлашиш ҳуқуқи

Иш берувчилар ўз ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ифода этиш ҳамда ҳимоя қилиш, ижтимоий шерикликни амалга ошириш мақсадида олдиндан рухсат олмасдан ихтиёрий равишда ўз бирлашмаларини тузиш, шунингдек иш берувчилар бирлашмаларига уларнинг уставларида белгиланган тартибда аъзо бўлиш ҳуқуқига эга.

Иш берувчилар бирлашмаси юридик ва (ёки) жисмоний шахслар бўлган иш берувчиларнинг ва (ёки) иш берувчилар бирлашмаларининг ихтиёрий аъзолигига асосланган нодавлат нотижорат ташкилотдир.

Иш берувчиларнинг бирлашиш ҳуқуқини амалга оширишга монелик қилишга, шунингдек уларни иш берувчиларнинг у ёки бу бирлашмаларига аъзо бўлишга мажбурлашга йўл қўйилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

39-модда. Ижтимоий шериклик тарафлари

Бошланғич даражадаги ижтимоий шериклик икки томонлама хусусиятга эга. Меҳнат жамоаси ва иш берувчи бошланғич даражадаги ижтимоий шериклик тарафларидир.

Тармоқ ва ҳудудий даражалардаги ижтимоий шериклик икки томонлама ёки уч томонлама хусусиятга эга. Ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли бирлашмалари тармоқ ва ҳудудий даражадаги икки томонлама ижтимоий шериклик тарафларидир. Ҳудудий даражадаги уч томонлама ижтимоий шерикликда ходимлар ва иш берувчилар ҳудудий бирлашмаларининг таклифига кўра маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ва бошқа манфаатдор давлат органлари иштирок этади. Тармоқ даражасидаги уч томонлама ижтимоий шерикликда ходимларнинг ва иш берувчиларнинг тармоқ бирлашмалари таклифига кўра тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иштирок этади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иш берувчилар сифатида иштирок этадиган ҳолларда тармоқ даражасидаги уч томонлама ижтимоий шерикликда иштирок этади.

Республика даражасидаги ижтимоий шериклик уч томонлама хусусиятга эга. Ходимлар ва иш берувчиларнинг республика бирлашмалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, манфаатдор вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар республика даражасидаги ижтимоий шериклик тарафларидир.

Маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари иш берувчилар сифатида иш юритадиган ҳолларда улар ижтимоий шерикликнинг иш берувчига вакиллик қиладиган тарафи бўлади.

40-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган ҳуқуқий ҳужжатлари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг ҳуқуқий ҳужжатлари қуйидагилардан иборат:

жамоа келишувлари;

жамоа шартномаси;

ташкилотнинг иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган бошқа ички ҳужжатлари.

41-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликни амалга ошириш шакллари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликни амалга ошириш шакллари қуйидагилардан иборат:

жамоа келишувлари, жамоа шартномалари лойиҳаларини тайёрлаш бўйича жамоавий музокаралар;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жамоа келишувлари ва жамоа шартномасини тузиш;

иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда ички ҳужжатларни қабул қилиш;

ижтимоий шериклик тарафлари томонидан жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ва ижтимоий шерикликнинг бошқа ҳужжатлари қоидаларининг ижро этилиши устидан назоратни амалга ошириш;

ходимларнинг ўз вакиллари орқали ижтимоий шериклик даражасига мувофиқ ташкилотларни, ҳудудни, тармоқни, республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш масалаларини кўриб чиқишда иштирок этиши;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва ижтимоий шериклик ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг айрим қоидаларини иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитасининг дастлабки розилиги билан қўллаши;

якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини таъминлаш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни такомиллаштириш масалалари бўйича ижтимоий шериклик тарафлари томонидан ўзаро маслаҳатлашувлар (музокаралар) ўтказиш;

меҳнат низоларини ҳал этишда (тартибга солишда) ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг иштирок этиши.

Ижтимоий шериклик қонунчиликда тақиқланмаган бошқа шаклларда ҳам амалга оширилиши мумкин.

5-боб. Ходимларнинг ва иш берувчиларнинг ижтимоий шерикликдаги вакиллиги

42-модда. Ходимларнинг вакиллиги

Ташкилотда ёки жисмоний шахс бўлган иш берувчида ходимларнинг вакиллигини ҳамда уларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишни бошланғич даражада касаба уюшмаси қўмитаси амалга оширади. Ходимларнинг ва иш берувчиларнинг манфаатларини айнан битта вакиллик органи ифода этиши ҳамда ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Ходимлар вакиллигини, уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишни қуйидагилар амалга оширади:

ҳудудий ва тармоқ даражаларида – тегишли касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари ва бўлинмалари (бундан буён матнда ҳудудий ва тармоқ касаба уюшмалари бирлашмалари деб юритилади);

республика даражасида – республика касаба уюшмалари бирлашмалари.

43-модда. Ходимлар вакилларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жамоа музокараларини олиб бориш, жамоа келишувларини, жамоа шартномаларини тузиш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш;

ижтимоий шерикликнинг турли даражаларида ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш масалаларини ҳал қилишда иштирок этиш;

ташкилотнинг ички норматив ҳужжатларини ишлаб чиқишда иштирок этиш, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда эса иш берувчи томонидан тегишли ички ҳужжат қабул қилинишига ўз розилигини ёки норозилигини билдириш;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, ходимларнинг вакиллари билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларга риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш;

иш берувчиларга, уларнинг вакилларига меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш бўйича таклифлар киритиш;

ваколатли давлат органларига ходимларни оммавий равишда ишдан озод этишни тўхтатиш тўғрисида таклифлар киритиш;

меҳнат масалалари, ташкилотнинг фаолияти, бошқа ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича зарур ахборот олиш;

иш жойларига монеликсиз ташриф буюриш, иш берувчилардан, уларнинг вакилларидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш учун зарур маълумотларни олиш;

меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) органларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш;

иш берувчининг ва у ваколат берган шахсларнинг қарорлари устидан, агар улар қонунчиликка ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузадиган бўлса, судга шикоят қилиш;

агар ходимларнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган бошқа ҳаракатлар қонунчиликка зид бўлмаса, уларни ҳам амалга ошириш.

Ходимларнинг вакиллари томонидан ҳуқуқларни амалга ошириш иш берувчиларнинг иш самарадорлигини пасайтирмаслиги, уларнинг белгиланган иш тартиби ва режимини бузмаслиги керак.

44-модда. Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган шахсларга бериладиган меҳнат кафолатлари

Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган шахсларга ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ифода этишга ҳамда ҳимоя қилишга доир фаолиятни амалга ошириши муносабати билан иш берувчилар, уларнинг вакиллари томонидан бирор-бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя қилиниш кафолатланади.

Ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек ходимларнинг вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур шахслар ўз фаолиятини амалга оширган вакиллик органининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Ходимларнинг тегишли вакиллик органи раҳбари бўлган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек ходимларнинг вакиллик органи раҳбари бўлган ходим билан меҳнатга оид муносабатларни унинг ваколатлари тугаганидан кейин икки йил ичида иш берувчининг ташаббуси билан мазкур вакиллик органи иштирокчи бўлган ходимларнинг тегишли ҳудудий ёки тармоқ бирлашмасининг олдиндан розилигини олмасдан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Ходимларнинг вакиллик органидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги оқибатида ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаганда эса бошқа тенг иш (лавозим) берилади.

Касаба уюшмаси органларига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, улар қонун ҳужжатларида ёки жамоа келишувларида, жамоа шартномасида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланади.

45-модда. Иш берувчиларнинг ходимлар вакилларининг фаолиятини амалга ошириш учун шароитлар яратишга доир мажбуриятлари

Иш берувчилар:

ходимлар вакилларининг ҳуқуқларини бузмаслиги, уларнинг фаолиятига кўмаклашиши;

ходимларнинг манфаатларига дахлдор қарорлар қабул қилингунига қадар ходимлар вакиллари билан маслаҳатлашувлар ўтказиши, қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда эса уларнинг розилигини олиши;

ходимлар вакилларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиши ва қабул қилинган қарорлар тўғрисида уларга ёзма шаклда асосланган тарзда хабар қилиши;

ходимларнинг вакилларини улар қайси ходимлар манфаатларини ифодалаётган бўлса, ўша ходимларнинг иш жойларига монеликсиз киритиши;

ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқ ва манфаатлари масалаларига оид зарур ахборотни ходимлар вакилларига бепул тақдим этиши;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимларнинг вакиллари ўз вазифаларини бажариши учун зарур шарт-шароитлар билан таъминлаши;

ходимларнинг вакили бўлган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган шахсларга иш вақтида ходимларнинг манфаатларини ифодалаш ҳамда ҳимоя қилиш мажбуриятларини бажариш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда вақт бериши. Кўрсатилган шахсларга тақдим этиладиган вақтнинг аниқ давомийлиги жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчилар ёки уларнинг вакиллари билан келишиб белгиланади. Бунда ушбу вақтнинг давомийлиги иш ҳафтаси соатлари миқдорининг ўттиз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас;

ходимларнинг вакилларига жамоа келишувларида, жамоа шартномасида белгиланган мақсадлар учун ва миқдорларда маблағлар ажратиши шарт.

Иш берувчиларнинг зиммасида ходимлар вакилларига нисбатан қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлади.

46-модда. Иш берувчиларнинг вакиллари

Иш берувчининг вакиллигини ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини бошланғич даражада ифода этиш ва ҳимоя қилишни ташкилот раҳбари, жисмоний шахс бўлган иш берувчи ёки улар ваколат берган шахслар ушбу Кодексга, қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, иш берувчининг таъсис ҳужжатларига мувофиқ амалга оширади.

Ҳудудий, тармоқ ва республика даражасида иш берувчиларнинг вакиллигини ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ифода этиш ҳамда ҳимоя қилишни тегишинча иш берувчиларнинг ҳудудий, тармоқ ва республика бирлашмалари амалга оширади.

47-модда. Ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг фаолиятига тўсқинлик қилишни тақиқлаш

Ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг қонуний фаолиятига ҳар қандай шаклда тўсқинлик қилиш тақиқланади.

Иш берувчиларнинг ташаббуси билан ходимлар вакилларининг фаолиятини тугатишга йўл қўйилмайди.

Ходимлар вакилларининг қонуний фаолиятини амалга оширишга тўсқинлик қиладиган ёхуд ушбу модданинг иккинчи қисмида кўрсатилган ҳаракатларни содир этган иш берувчилар, улар ваколат берган шахслар қонунга мувофиқ жавобгар бўлади.

Ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг фаолияти ўз таъсис ҳужжатларида белгиланган тартибда, шунингдек суднинг қарори билан тугатилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

6-боб. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик органлари

48-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик органлари тизими

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик органлари тизимини бошланғич, ҳудудий, тармоқ ва республика даражаларида тузиладиган ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар ташкил этади.

Ходимлар ва (ёки) иш берувчилар томонидан ваколат берилган бир неча вакиллар мавжуд бўлган тақдирда, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар таркиби мутаносиб вакиллик принципи асосида, тақдим этилаётган ходимлар ва иш берувчиларнинг сонига қараб шакллантирилади.

49-модда. Бошланғич даражадаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия

Бошланғич даражада ходимлар ва иш берувчининг тенг сонли вакилларидан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама комиссия тузилади.

Тарафларнинг ҳар биридан бўлган вакилларнинг сон жиҳатидан таркиби иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувига кўра белгиланади. Иш берувчи вакилларининг шахсий таркиби иш берувчининг буйруғи билан, касаба уюшмаси қўмитаси вакилларининг шахсий таркиби эса касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан тасдиқланади.

50-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий комиссиялар

Ходимлар ва иш берувчиларнинг тенг сонли вакилларидан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама ёхуд уч томонлама ҳудудий комиссиялар тузилиши мумкин.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама ҳудудий комиссия таркибига ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳудудий бирлашмалари вакиллари киради.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама ҳудудий комиссия ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳудудий бирлашмалари таклифи асосида тузилади. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама ҳудудий комиссия таркибига ходимлар ва иш берувчиларнинг ҳудудий бирлашмалари вакиллари, шунингдек маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари вакиллари киради.

Тарафларнинг ҳар биридан бўлган вакилларнинг сон жиҳатидан таркиби тарафларнинг келишувига кўра белгиланади. Ходимлар вакилларининг шахсий таркиби ходимларнинг тегишли ҳудудий бирлашмаси томонидан, иш берувчилар вакилларининг шахсий таркиби иш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

берувчиларнинг ҳудудий бирлашмаси томонидан, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органи вакилларининг шахсий таркиби эса ушбу орган раҳбари томонидан белгиланади.

51-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ комиссиялари

Тармоқ даражасида ходимлар ва иш берувчиларнинг тенг сонли вакилларидан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама ёхуд уч томонлама комиссиялар тузилиши мумкин.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича икки томонлама тармоқ комиссияси таркибига ходимлар ва иш берувчиларнинг тармоқ бирлашмалари вакиллари киради.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама тармоқ комиссияси ходимлар ва иш берувчиларнинг тармоқ бирлашмалари таклифи асосида тузилади. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама тармоқ комиссияси таркибига ходимлар ва иш берувчиларнинг тармоқ бирлашмалари вакиллари, шунингдек тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари вакиллари киради. Тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иш берувчилар сифатида иш юритган ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама тармоқ комиссиясида иштирок этади.

Тарафларнинг ҳар биридан бўлган вакилларнинг сон жиҳатидан таркиби тарафларнинг келишувига кўра белгиланади. Ходимлар вакилларининг шахсий таркиби ходимларнинг тегишли тармоқ бирлашмаси томонидан, иш берувчилар вакилларининг шахсий таркиби иш берувчиларнинг тармоқдаги бирлашмаси, тегишли тармоқ давлат бошқаруви органлари вакилларининг шахсий таркиби эса ушбу орган раҳбари томонидан белгиланади.

52-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика комиссияси

Республика даражасида ходимлар ва иш берувчиларнинг тенг сонли вакилларидан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссия тузилади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси таркибига ходимлар ва иш берувчиларнинг республика бирлашмалари вакиллари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг вакиллари киради.

Тарафларнинг ҳар биридан бўлган вакилларнинг сон жиҳатидан таркиби тарафларнинг келишувига кўра белгиланади. Ходимлар вакилларининг шахсий таркиби ходимларнинг республика бирлашмалари

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

томонидан, иш берувчилар вакилларининг шахсий таркиби иш берувчиларнинг республика бирлашмалари томонидан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси вакилларининг шахсий таркиби эса Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг фармойиши билан белгиланади.

53-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар ваколатларининг муддати

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар доимий фаолият кўрсатувчи органлардир. Комиссиялар ваколатларининг муддати тегишли жамоа келишувини ёки жамоа шартномасини тайёрлаш ва унинг амал қилиш муддатига белгиланади.

Тарафлар томонидан янги жамоа келишувини, жамоа шартномасини тайёрлаш тўғрисида қарор қабул қилинган тақдирда улар ушбу Кодекснинг 48 – 51-моддаларида назарда тутилган тартибда янгидан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тегишли комиссияларни тузади. Бунда, агар ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия ишининг якунларига кўра тегишли тараф аввалги комиссия таркибида бўлган шахсларнинг фаолиятини қониқарли деб топган бўлса, тегишли тарафнинг қарори билан комиссия таркибига ушбу шахслар ҳам киритилиши мумкин.

54-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзосининг фаолиятини тугатиш ёки уни вақтинча алмаштириш

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзосининг фаолияти комиссия ваколатларининг муддати тугаши муносабати билан, шунингдек қуйидаги ҳолларда муддатидан олдин тугатилиши мумкин:

қайси холисона сабаблар оқибатида ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзоси ўз фаолиятини амалга ошириши мумкин бўлмаса, ўша сабаблар мавжуд бўлган тақдирда (вафот этганлиги, комиссия аъзоси сифатида фаолиятини давом эттириш имкониятини истисно этувчи суд ҳукмининг мавжудлиги ва бошқалар);

комиссия аъзосини у вакиллик қилаётган тараф чақириб олганда;

комиссия аъзоси ўзини ўзи рад этганда.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзосининг фаолияти муддатидан олдин тугатилган тақдирда, у манфаатларини ифода этаётган тараф ўн календарь кундан кечиктирмай комиссиянинг янги аъзосини тасдиқлаши керак.

Агар ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзоси узрли сабабга кўра (вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, хизмат сафарида, меҳнат таътилида ёки ижтимоий таътилда бўлганлиги сабабли ва бошқалар) вақтинча ўз мажбуриятларини бажара олмаса, мазкур аъзо ўзига вакиллик қилаётган тараф ушбу комиссия аъзоси бўлмаган муддат ичида комиссияда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

мазкур тарафга вакиллик қиладиган шахсни ушбу моддaнинг иккинчи қисмида кўрсатилган муддатда белгилайди.

55-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг ваколатлари

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар:

зарур бўлган тақдирда, жамоа келишувлари ва жамоа шартномасини ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва ижро этиш ҳамда уларга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш билан боғлиқ масалалар бўйича давлат органлари билан маслаҳатлашувлар ўтказади;

жамоа келишувларининг ва жамоа шартномасининг лойиҳаларини ишлаб чиқади;

иш берувчилардан, уларнинг бирлашмаларидан, касаба уюшмаларидан ёки ходимларнинг бошқа бирлашмаларидан жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси бажарилишининг бориши тўғрисидаги ахборотни сўраб олади;

иш берувчилардан, уларнинг вакилларидан, ходимларнинг вакилларидан, давлат органларидан комиссия фаолиятини амалга ошириш, музокаралар олиб бориш, тегишли жамоа келишувининг ёки жамоа шартномасининг лойиҳаларини тайёрлаш ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратни ташкил этиш учун зарур бўлган ахборот ва материалларни олади;

келиб тушган таклифларни кейинчалик жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси лойиҳаларига киритиш учун таҳлил қилади ва умумлаштиради;

комиссия ишида иштирок этиш учун манфаатдор давлат ҳокимияти органлари вакилларини, шунингдек олимларни, экспертларни, мутахассисларни таклиф этади;

жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ва тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия томонидан қабул қилинган қарорлар бажарилишининг бориши устидан назоратни амалга оширади;

жамоа келишувларига ва (ёки) жамоа шартномасига ўзгартиш ва қўшимчалар киритишга доир таклифлар ишлаб чиқади ҳамда киритади;

зарур бўлган тақдирда, жамоа келишувларининг, жамоа шартномасининг лойиҳаларини тайёрлаш ва улар бажарилишининг бориши устидан назоратни амалга ошириш учун вақтинчалик ишчи гуруҳларни ташкил этади;

ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия аъзоларини, шунингдек комиссиянинг қарори билан ташкил этилган ишчи гуруҳлар аъзоларини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижро этилиши ҳолатини ўрганиш учун ташкилотларга юборади;

қонунчилик ҳужжатлари ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини муҳокама қилишда иштирок этади, уларни такомиллаштириш бўйича таклифлар киритади;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

комиссия мажлисида жамоа келишувларининг ва жамоа шартномасининг бажарилишини таъминламаётган ташкилотлар раҳбарларини эшитади;

халқаро меҳнат стандартларини қўллашга кўмаклашиш учун маслаҳатлашувлар ўтказишда иштирок этади;

жамоа келишувларини ва жамоа шартномасини тузиш ҳамда амалга ошириш жараёнидаги келишмовчиликларни ҳал қилишга кўмаклашади;

қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ ва ҳудудий комиссиялар ташкилотларда жамоа келишувларини ҳамда жамоат шартномасини тузишда амалий ва услубий ёрдам кўрсатади.

56-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия ишини режалаштириш

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг навбатдаги йил учун иш режаси комиссиянинг жорий йил тўртинчи чорагидаги охирги мажлисида тасдиқланади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг иш режасида қуйидагилар кўрсатилиши керак:

комиссия регламентини тайёрлаш учун масъул бўлган комиссия аъзолари;

комиссия мажлислари ўтказиладиган саналар;

комиссия муҳокамасига тақдим этиладиган масалаларнинг таърифи;

комиссия мажлисининг кун тартибига киритиладиган масалаларни тайёрлаш учун масъул бўлган комиссия аъзолари;

жамоа келишувларининг, жамоа шартномасининг бажарилиши, комиссия томонидан қабул қилинган қарорларнинг рўёбга чиқарилиши устидан назоратни амалга ошириш чоралари;

комиссия ишининг техник таъминотига қаратилган чора-тадбирлар.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг иш режасида комиссиянинг самарали фаолият кўрсатишини таъминлашга, тегишли даражадаги ижтимоий шерикликни ривожлантиришга қаратилган бошқа масалалар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Тарафларнинг келишувига кўра ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг иш режасига ўзгартиш ва қўшимчалар киритилиши мумкин.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия мажлисларида иш режасига киритилмаган қўшимча масалалар ижтимоий шериклик тарафларининг келишувига кўра кўриб чиқилиши мумкин.

57-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий, тармоқ ва республика комиссияларининг регламенти

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий, тармоқ ва республика комиссияларининг фаолияти тегишли комиссиянинг биринчи мажлисида тарафларнинг келишуви билан тасдиқланадиган ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия регламентига биноан амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

58-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг мажлислари

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг мажлислари иш режасига мувофиқ, бироқ календарь йил давомида камида икки марта ўтказилади.

Ижтимоий шериклик тарафларидан ҳеч бўлмаганда биттасининг ташаббуси билан ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг режадан ташқари мажлиси ўтказилиши мумкин.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия мажлислари ўтказиладиган жой, сана ва вақт тарафларнинг келишувига кўра белгиланади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия қарорларининг тайёрланган лойиҳалари комиссия аъзоларига комиссия мажлисини ўтказишнинг тайинланган санасидан камида ўн календарь кун олдин тарқатилади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиянинг мажлиси, агар унда комиссия тарафларининг ҳар биридан белгиланган комиссия аъзоларининг камида учдан икки қисми ҳозир бўлса, ваколатли ҳисобланади.

59-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг қарорлари

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг қарорлари, агар ижтимоий шерикликнинг ҳар бир тарафидан белгиланган вакилларнинг кўпчилиги уларни ёқлаб овоз берган бўлса, қабул қилинган ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг қарорлари тегишли регламентда белгиланган муддатда кучга киради.

Бошланғич даражадаги ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг қарори ушбу қарор манфаатларига дахлдор бўлган ходимларнинг эътиборига улар қабул қилинган санадан эътиборан ўн календарь кундан кечиктирмай етказилади. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий, тармоқ ва республика комиссияларининг қарорлари улар қабул қилинган санадан эътиборан ўн календарь кундан кечиктирмай очиқ фойдаланиш учун оммавий ахборот воситаларида ёки тегишли комиссияларнинг расмий веб-сайтларида жойлаштирилиши лозим.

7-боб. Жамоавий музокаралар

60-модда. Жамоавий музокаралар олиб боришга бўлган ҳуқуқ

Ижтимоий шерикликнинг ҳар қандай тарафи жамоавий музокаралар ташаббускори бўлиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Аввалги жамоа келишувининг, жамоа шартномасининг амал қилиш муддати тугагунига қадар уч ой ичида ёки ушбу ҳужжатларда белгиланган муддатларда ижтимоий шерикликнинг ҳар қандай тарафи бошқа тарафга янги жамоа келишувини, жамоа шартномасини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар юборишга ҳақлидир.

Иш берувчиларнинг манфаатларини ифода этувчи шахслар, шунингдек иш берувчилар, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари, давлат бошқаруви органлари, сиёсий партиялар ташкил этган ёки молиялаштирадиган ташкилотлар ёхуд органлар томонидан ходимлар номидан жамоавий музокаралар олиб борилишига ҳамда жамоа келишувлари ва жамоа шартномаси тузилишига йўл қўйилмайди.

Ижтимоий шериклик тарафлари тегишли сўров олинган кундан эътиборан икки ҳафтадан кечиктирмай жамоавий музокаралар олиб бориш учун зарур бўлган ўзидаги мавжуд ахборотни бир-бирига тақдим этиши керак.

Жамоавий музокаралар иштирокчилари, жамоавий музокаралар олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар олинган маълумотларни, агар ушбу маълумотлар давлат сирларига ёки қонун билан қўриқланадиган бошқа сирга тааллуқли бўлса, ошкор қилмаслиги лозим.

61-модда. Жамоавий музокаралар бошланадиган сана

Жамоавий музокаралар бошланиши тўғрисида билдиришнома олган ижтимоий шериклик тарафи етти кунлик муддатда ташаббускорга жамоавий музокаралар ўтказилиши ҳақида жавоб юборган ҳолда жамоавий музокараларга киришиши шарт. Агар тарафларнинг келишувига кўра жамоавий музокаралар бошланишининг бошқа санаси белгиланмаган бўлса, жамоавий музокаралар ўтказиш ташаббускори томонидан мазкур жавоб олинган кундан кейинги кун жамоавий музокаралар бошланадиган кун бўлади.

62-модда. Жамоавий музокаралар олиб бориш

Бирламчи, ҳудудий, тармоқ ва республика даражасидаги жамоавий музокаралар тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар томонидан олиб борилади.

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси лойиҳаларини, уларга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисидаги лойиҳаларни, жамоа келишувларини ва жамоа шартномасини бажариш ҳақидаги қарорлар лойиҳаларини, шунингдек жамоавий музокаралар предмети бўлган бошқа қарорлар лойиҳаларини тайёрлаш учун ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий, тармоқ ва республика комиссиялари ишчи гуруҳлар тузади. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича бошланғич даражадаги комиссиялар, зарурат бўлганда, ишчи гуруҳлар тузишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ишчи гуруҳлар тарафлар тенглиги асосида ижтимоий шериклик тарафларининг вакилларидан шакллантирилади. Тарафларнинг ҳар бири ишчи гуруҳдаги ўз вакилларининг шахсий таркибини мустақил равишда белгилайди. Тарафларнинг келишувига кўра ишчи гуруҳ таркибига маслаҳат овози бериш ҳуқуқига эга бўлган мустақил олимлар, экспертлар, мутахассислар шартнома асосида киритилиши мумкин.

63-модда. Жамоавий музокаралар жараёнида юзага келган ихтилофларни ҳал этиш

Агар жамоавий музокаралар жараёнида жамоавий музокаралар тарафлари музокаралар предмети бўлган айрим масалалар юзасидан келишувга эриша олмаган бўлса, улар ихтилофларга сабаб бўлмаган масалаларга доир келишувни расмийлаштиради ва бир вақтнинг ўзида келишувга эришиб бўлмаган масалалар бўйича ихтилофлар баённомасини тузади.

Агар жамоавий музокаралар жараёнида музокаралар предмети бўлган барча масалалар юзасидан келишилган қарор қабул қилинмаган бўлса ҳам музокаралар тарафлари ихтилофлар баённомасини тузади.

Ихтилофлар баённомасида тарафларнинг ихтилофларни бартараф этиш учун зарур бўлган чоралар ва жамоавий музокараларни қайта тиклаш муддатлари тўғрисидаги келишиб олинган таклифлари кўрсатилади.

Тарафлар жамоавий музокараларни қайта тиклаш чоғида ҳал қила олмаган ихтилофларни ҳал этишга (тартибга солишга) доир низолар ушбу Кодексда жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш учун белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

64-модда. Жамоавий музокараларда иштирок этадиган шахсларга бериладиган кафолатлар ва компенсациялар

Жамоавий музокараларда, жамоа келишуви, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этадиган шахслар асосий ишидан тарафларнинг келишуви билан белгиланадиган муддатга, ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда озод этилади.

Жамоавий музокараларда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган барча харажатлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган тартибда компенсация қилинади. Агар жамоа келишувида, жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлмаса, олимлар, экспертлар ва мутахассисларнинг хизматларига ҳақ тўлаш таклиф қилувчи тараф томонидан амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жамоавий музокараларда иштирок этадиган ходимларнинг вакиллари билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан ушбу музокаралар олиб борилаётган даврда бекор қилишга, шунингдек уларга нисбатан интизомий жазо қўллашга ёки уларни бошқа ишга ўтказишга уларнинг вакиллик қилишига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди.

8-боб. Жамоа шартномаси

65-модда. Жамоа шартномасининг тушунчаси ва шакли

Жамоа шартномаси ташкилотда ёки якка тартибдаги тадбиркорда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ҳамда ходимлар томонидан ўз вакиллари орқали ва иш берувчи томонидан тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир.

Жамоа шартномаси умуман ташкилотда, унинг алоҳида бўлинмаларида тузилиши мумкин.

Ташкилотнинг алоҳида бўлинмасида жамоавий музокаралар ўтказиш, иш берувчи номидан жамоа шартномасини имзолаш учун иш берувчи ушбу алоҳида бўлинма раҳбарига ёки бошқа шахсга ушбу Кодекснинг 46-моддасига мувофиқ зарур ваколатлар беради.

Ташкилотнинг алоҳида бўлинмасида жамоавий музокараларни ўтказиш, жамоа шартномасини имзолаш чоғида ходимлар манфаатларини ифода этиш ҳуқуқи ушбу бўлинма ходимларининг вакилларига берилади.

Жамоа шартномаси ёзма шаклда тузилади.

66-модда. Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги тўғрисида қарор қабул қилиш

Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги тўғрисидаги қарор ва уни тузиш масаласи бўйича жамоавий музокаралар бошлаш тўғрисидаги таклиф исталган тарафдан берилиши мумкин.

Ушбу Кодекснинг 49-моддасида белгиланган тартибда жамоавий музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш учун ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия тузилади.

67-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмунини ва тузилишини унинг тарафлари белгилайди.

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

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

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

нархларнинг ўзгаришидан, инфляция даражасидан, жамоа шартномасида белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларнинг бандлиги, уларни қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш, уларни ишдан бўшатиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақтининг, таътилларнинг давомийлиги;

ходимларнинг, шу жумладан аёлларнинг, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ҳамда меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экологик хавфсизликни таъминлаш;

ташкилотни, идорага қарашли уй-жойни хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларини ҳисобга олиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий тиббий ва ижтимоий суғурта;

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

жамоа шартномасининг бажарилиши устидан назорат қилиш, тарафларнинг жавобгарлиги, касаба уюшмаси қўмитаси фаолият кўрсатиши учун нормал шароитлар билан таъминлаш.

Ташкилотнинг иқтисодий имкониятлари ҳисобга олинган ҳолда, жамоа шартномасида бошқа шартлар, шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган нормалар ҳамда қоидаларга нисбатан имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллар, пенсияларга устамалар, муддатидан олдин пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатларини компенсация қилиш, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг фарзандларини умумий ўрта таълим ташкилотларида ва мактабгача таълим ташкилотларида бепул ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, уяли алоқа, Интернет жаҳон ахборот тармоғи учун ҳақ тўлаш, олий таълим ташкилотларида ўқитиш учун ссудалар тўлаш ва ҳақ тўлаш, бошқа қўшимча имтиёзлар ва компенсациялар) ҳам бўлиши мумкин.

Агар қонунчиликда қоидалар жамоа шартномасида албатта мустаҳкамлаб қўйилиши шартлиги тўғрисидаги тўғридан-тўғри кўрсатма мавжуд бўлса, ушбу қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

68-модда. Жамоа шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Жамоа шартномасида қуйидаги шартлар бўлмаслиги керак:

ходимларнинг ҳолатини мазкур ходимларга татбиқ этиладиган қонунчиликка ёки жамоа келишувларига нисбатан ёмонлаштирадиган;

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш ҳақидаги талабларни бузадиган;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

ички даражада ҳал этилиши мумкин бўлган масалалардан ташқарига чиқадиган.

Агар жамоа шартномасида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар бўлса, бундай шартлар ҳақиқий эмасдир. Жамоа шартномаси айрим шартларининг ҳақиқий эмаслиги жамоа шартномасининг умуман ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлмайди.

69-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

Жамоа шартномасининг лойиҳаси ташкилотнинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши лозим ҳамда келиб тушган таклифлар ва мулоҳазалар ҳисобга олинган ҳолда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия томонидан маромига етказилади.

Жамоа шартномасининг лойиҳаси жамоатчилик экспертизасини ўтказиш учун тегишли касаба уюшмаларига, уларнинг бирлашмаларига, бўлинмаларга ва касаба уюшмалари қўмиталарига тақдим этилиши мумкин.

Жамоа шартномасининг маромига етказилган лойиҳаси меҳнат жамоасининг умумий йиғилишига (конференциясига) кўриб чиқиш учун киритилади.

70-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

Жамоа шартномаси, агар меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) ҳозир бўлганларнинг эллик фоизидан кўпроғи уни ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади. Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия уни умумий йиғилишнинг (конференциянинг) таклифлари ва мулоҳазаларига мувофиқ маромига етказади ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилишда (конференцияда) кўриб чиқиш учун такроран тақдим этади.

Тарафлар жамоа шартномаси лойиҳасини кўриб чиқиш чоғида ҳал қила олмаган ихтилофларни ҳал этиш бўйича низолар жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) учун белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

Жамоа шартномаси меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари уч кун ичида жамоа шартномасини имзолайди.

71-модда. Жамоа шартномасининг кучга кириши ва амал қилиш муддати

Жамоа шартномаси имзоланган кундан эътиборан ёки жамоа шартномасида белгиланган кундан эътиборан кучга киради ва шартномада назарда тутилган муддат ичида, бироқ кўпи билан уч йил амал қилади. Мазкур муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунига ёки амалдаги жамоа шартномасини ўзгартиргунига, тўлдиргунига

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қадар амал қилади. Тарафлар жамоа шартномасининг амал қилиш муддати тугагунига қадар уни узайтириши мумкин.

72-модда. Жамоа шартномаси амал қилишининг шахслар доираси бўйича татбиқ этилиши

Жамоа шартномасининг амал қилиши иш берувчига ва ташкилотнинг барча ходимларига, якка тартибдаги тадбиркорга нисбатан, ташкилотнинг алоҳида бўлинмасида тузилган жамоа шартномасининг амал қилиши эса тегишли бўлинманинг барча ходимларига нисбатан татбиқ этилади.

Жамоа шартномасининг амал қилиши жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган ходимларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

73-модда. Ташкилот қайта ташкил этилган тақдирда жамоа шартномаси амал қилишининг сақланиб қолиши

Ташкилот қайта ташкил этилаётганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўзининг амал қилишини сақлаб қолади.

Ташкилотни қайта ташкил этиш якунланган пайтдан эътиборан бир ой ичида жамоавий музокараларнинг исталган тарафи амалдаги жамоа шартномасини қайта кўриб чиқиш ёки ўз кучида сақлаб қолиш тўғрисида таклиф киритишга ҳақли.

74-модда. Ташкилотнинг мулкдори ўзгарганда жамоа шартномаси амал қилишининг сақланиб қолиши

Ташкилотнинг мулкдори ўзгарганда жамоа шартномасининг амал қилиши олти ой мобайнида сақлаб қолинади. Бу даврда тарафларнинг янги жамоа шартномасини тузиш ёхуд амалдагисини сақлаб қолиш, унга ўзгартиш ва (ёки) қўшимчалар киритиш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномасини қайта кўриб чиқиш чоғида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш мумкинлиги ҳақидаги ва бошқа шартларни бажариш тўғрисидаги масала кўриб чиқилади.

75-модда. Ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилаётганда жамоа шартномаси амал қилишининг сақланиб қолиши

Ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилаётганда жамоа шартномасининг амал қилиши тугатишнинг бутун муддати ичида сақлаб қолинади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

76-модда. Жамоа шартномаси амал қилишининг бошқа ҳолларда сақланиб қолиши

Жамоа шартномаси ташкилотнинг тузилмаси, номи, бошқарув органи таркиби ўзгарган ёки ташкилот раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ўзининг амал қилишини сақлаб қолади.

77-модда. Жамоа шартномасига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш

Жамоа шартномасига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ушбу Кодексда уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

78-модда. Ходимларни жамоа шартномаси билан таништириш

Иш берувчи жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ўн кундан кечиктирмай ходимларни жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништириши шарт.

Меҳнат шартномасини тузишда иш берувчи ишга қабул қилинаётган ходимни жамоа шартномаси билан имзо қўйдириб таништириши шарт.

79-модда. Жамоа шартномасининг бажарилиши устидан назорат

Жамоа шартномасининг бажарилиши устидан назорат шартнома тарафларининг вакиллари, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари ҳамда бошқа ваколатли органлар томонидан амалга оширилади.

Шартнома тарафларининг вакиллари ҳар йили ёки жамоа шартномасида назарда тутилган муддатларда меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) жамоа шартномасининг бажарилиши ҳақида ҳисобот беради.

9-боб. Жамоа келишувлари

80-модда. Жамоа келишувларининг тушунчаси ва шакли

Жамоа келишуви якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи, ходимлар учун ҳудудий, тармоқ ва республика даражаларида тарафларнинг меҳнат шароитларини, бандликни ҳамда ижтимоий кафолатларни белгилашга доир мажбуриятларини ўз ичига олган, ходимлар

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ва иш берувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини келишиб олиш мақсадида тузиладиган меҳнат тўғрисидаги ҳуқуқий ҳужжатдир.

Жамоа келишувини тайёрлаш, тузиш ёки ўзгартириш юзасидан жамоавий музокаралар ўтказиш учун ушбу Кодекснинг 50–53-моддаларида белгиланган тартибда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий, тармоқ ва республика комиссиялари тузилади.

Жамоа келишувлари ёзма шаклда тузилади.

81-модда. Жамоа келишувларининг турлари

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳасига қараб ҳудудий, тармоқ ва бош жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Ҳудудий ва тармоқ жамоа келишувлари икки томонлама ёки уч томонлама бўлиши мумкин.

Икки томонлама жамоа келишувлари ушбу Кодекснинг 42 ва 46-моддаларида кўрсатилган ходимларнинг ҳамда иш берувчиларнинг ваколатли вакиллари ўртасида тузилади.

Уч томонлама жамоа келишувлари ушбу Кодекс 42 ва 46-моддаларининг иккинчи қисмида кўрсатилган ходимларнинг ҳамда иш берувчиларнинг ваколатли вакиллари ва тегишли ижро этувчи ҳокимият органи ўртасида тузилади. Бунда ижро этувчи ҳокимият органининг иштирок этиши ходимлар ва иш берувчилар ваколатли вакилларининг таклифига кўра белгиланади.

Бажарилишининг молиявий таъминоти тегишли бюджетлар маблағлари ҳисобидан амалга ошириладиган мажбуриятларни ўз ичига олган жамоа келишувлари тегишли ваколатли органнинг розилиги мавжуд бўлган тақдирда тузилади.

Бош жамоа келишуви уч томонлама бўлади ҳамда ходимлар ва иш берувчиларнинг республика даражасидаги ваколатли вакиллари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўртасида тузилади.

Ходимларнинг вакиллари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки томонлама келишув тузишни талаб қилишга ҳақли эмас.

82-модда. Ҳудудий жамоа келишувлари

Ҳудудий жамоа келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли вакиллик органлари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан тузилади.

Ҳудудий жамоа келишувлари ходимларнинг тегишли ҳудуд учун умумий бўлган меҳнат шартларини, кафолатлари ва имтиёзларини белгилайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

83-модда. Тармоқ жамоа келишувлари

Тармоқ жамоа келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг тегишли вакиллари ўртасида, шунингдек тарафларнинг таклифига кўра тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари билан тузилади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тегишли тармоқдаги давлат бошқаруви органлари иш берувчилар сифатида иш юритадиган ҳолларда тармоқ жамоа келишувларининг тарафи бўлиб иштирок этади.

Тармоқ жамоа келишувлари тегишли тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартларини ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимлари учун ижтимоий кафолатларни белгилайди.

84-модда. Бош жамоа келишуви

Бош жамоа келишуви аъзоларининг сони энг кўп бўлган республика касаба уюшмалари бирлашмаси, ўз ваколатли вакиллари орқали ходимларнинг бошқа республика бирлашмалари, ўз ваколатли вакиллари орқали иш берувчиларнинг республика бирлашмалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўртасида тузилади.

Бош жамоа келишуви Ўзбекистон Республикасида келишилган ҳолда ижтимоий-иқтисодий сиёсат олиб боришнинг асосий йўналишларини белгилайди.

85-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа келишувларида:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш режими тўғрисидаги;

меҳнатга ҳақ тўлашни нархларнинг ўзгаришларидан, инфляция даражасидан, жамоа келишувларида белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда тартибга солиш механизми ҳақидаги;

энг кам миқдори қонунчиликда назарда тутиладиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар тўғрисидаги;

ходимларнинг бандлигига, уларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, уларнинг малакасини оширишга кўмаклашиш ҳақидаги;

экологик хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш тўғрисидаги;

ходимларни ва уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар ҳақидаги;

давлат ташкилотларини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатлари ҳисобга олиниши тўғрисидаги;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

юқорироқ даражада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (ҳомиладор аёллар, ногиронлиги бўлган шахслар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар ва бошқалар) учун қўшимча иш ўринлари ташкил этаётган иш берувчиларга бериладиган имтиёзлар ҳақидаги;

ижтимоий шерикликни ва уч томонлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида қонунчиликка зид келмайдиган бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир қоидалар бўлиши мумкин.

86-модда. Жамоа келишувлари шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Жамоа келишувларида:

ходимларнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, шунингдек амал қилиши ушбу ходимларга нисбатан татбиқ этиладиган юқорироқ даражадаги жамоа келишувларига қараганда ёмонлаштирадиган;

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

ижтимоий шерикликнинг тегишли даражасида ҳал этилиши мумкин бўлган масалалардан ташқарига чиқадиган шартлар бўлмаслиги керак.

Агар жамоа келишувида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар бўлса, бундай шартлар ҳақиқий эмасдир. Жамоа келишуви айрим шартларининг ҳақиқий эмаслиги жамоа келишувининг умуман ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлмайди.

87-модда. Жамоа келишувлари лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва ушбу келишувларни тузиш тартиби

Жамоа келишувлари лойиҳалари жамоавий музокаралар жараёнида ишлаб чиқилади.

Жамоа келишувлари лойиҳалари жамоатчилик экспертизасини ўтказиш учун тегишли касаба уюшмалари бирлашмаларига тақдим этилиши мумкин.

Бюджетдан молиялаштиришни талаб этадиган жамоа келишувларини тузиш ҳамда уларга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш келишувнинг амал қилиш муддатига тааллуқли бўлган молия йили учун тегишли бюджет лойиҳаси тайёрлангунига қадар мазкур келишув тарафлари томонидан амалга оширилади.

Жамоа келишувлари лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва ушбу келишувларни тузиш тартиби, муддатлари ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тегишли комиссия томонидан белгиланади. Комиссия жамоа

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

келишувини тузиш бўйича жамоавий музокаралар бошланиши тўғрисидаги ахборотни оммавий ахборот воситалари орқали тарқатиши шарт.

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия жамоа келишуви лойиҳасини ишлаб чиқиш бўйича жамоавий музокаралар олиб бораётган иш берувчилар бирлашмасининг аъзолари бўлмаган иш берувчиларни жамоавий музокаралар бошланиши тўғрисида ёзма шаклда хабардор қилиш ҳуқуқига эга. Мазкур хабарномани олган иш берувчи бу ҳақда касаба уюшмаси қўмитасини хабардор қилиши шарт. Жамоа келишувини тузиш бўйича жамоавий музокаралар олиб бораётган иш берувчилар бирлашмасининг аъзоси бўлмаган иш берувчи иш берувчиларнинг ушбу бирлашмасига аъзоликка кириш орқали ёки ушбу иш берувчилар бирлашмаси томонидан белгиланган бошқа шаклларда жамоавий музокараларда иштирок этишга ҳақли.

Жамоа келишуви лойиҳасининг айрим қоидалари бўйича тарафлар ўртасида келишувга эришилмаган тақдирда жамоавий музокаралар бошланган кундан эътиборан уч ой ичида, бош жамоа келишуви лойиҳасини тайёрлаш бўйича жамоавий музокаралар ўтказилаётганда эса улар бошланган кундан эътиборан олти ой ичида тарафлар келишувни бир вақтнинг ўзида ихтилофлар баённомасини тузган ҳолда, келишилган шартларда имзолаши керак.

Ҳал этилмаган ихтилофлар келгусидаги жамоавий музокаралар предмети бўлиши ёки жамоавий меҳнат низолари учун белгиланган тартибда ҳал этилиши (тартибга солиниши) мумкин.

Жамоа келишуви тарафларнинг ваколатли вакиллари томонидан имзоланади.

88-модда. Жамоа келишувларини хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддатда ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссия томонидан жамоа келишуви тарафларига, шунингдек хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекциясига юборилади.

Жамоа келишувининг кучга кириши уни хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш фактига боғлиқ бўлмайди.

Жамоа келишувида ходимларнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирувчи шартлар аниқланган тақдирда, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси уларни бартараф этиш мақсадида жамоа келишуви тарафларини бу ҳақда хабардор қилади ҳамда қонунчиликда белгиланган чораларни кўради.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жамоа келишувларини, уларга доир ўзгартиш ва қўшимчаларни хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

89-модда. Жамоа келишувларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш

Жамоа келишувларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тарафларнинг ўзаро розилиги билан ушбу Кодексда уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

Жамоа келишувларига ўзгартиш ва қўшимчалар ушбу Кодекснинг 88-моддасига мувофиқ хабардор қилиш тартибида рўйхатга олинади.

90-модда. Жамоа келишувларининг шахслар доираси бўйича амал қилиши

Жамоа келишувининг амал қилиши вакиллари ушбу келишувни тузган ходимлар ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч томонлама жамоа келишуви тузилган тақдирда унинг амал қилиши ушбу келишув тарафи бўлган ижро этувчи ҳокимият органига нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Бош жамоа келишуви Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги барча ходимлар ва иш берувчиларга, шунингдек барча ижро этувчи ҳокимият органларига нисбатан татбиқ этилади.

91-модда. Жамоа келишувларининг кучга кириши ва амал қилиш муддати

Жамоа келишуви у имзоланган кундан эътиборан ёки жамоа келишувида белгиланган кундан эътиборан кучга киради ҳамда ушбу келишувда назарда тутилган муддат ичида, бироқ кўпи билан уч йил амал қилади. Кўрсатилган муддат тугагач, жамоа келишуви тарафлар янгисини тузгунига ёки амалдаги жамоа келишувига ўзгартиш ва қўшимчалар киритгунига қадар бўлган даврда амал қилади. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тугагунига қадар тарафлар уни узайтириши мумкин.

92-модда. Жамоа келишувларини эълон қилиш

Жамоа келишувлари имзоланган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай оммавий ахборот воситаларида ёки улар тарафларининг расмий веб-сайтларида эълон қилиниши лозим.

Хабардор қилиш тартибида рўйхатдан ўтган ҳудудий ва тармоқ жамоа келишувлари улар рўйхатга олинган кундан эътиборан ўн кундан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

кечиктирмай Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий веб-сайтида эълон қилинади.

Бош жамоа келишуви имзоланган кундан эътиборан ўн кундан кечиктирмай Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий веб-сайтида эълон қилинади.

93-модда. Жамоа келишувларининг бажарилиши устидан назорат

Жамоа келишувларининг бажарилиши устидан назорат уларнинг тарафлари, ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари ҳамда бошқа ваколатли органлар томонидан амалга оширилади.

МАХСУС ҚИСМ

III БЎЛИМ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

10-боб. Умумий қоидалар

94-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

Ҳар кимга ўзининг ишлаб чиқаришга ва ижодий меҳнатга доир қобилиятларидан фойдаланиш ҳамда қонунчиликда тақиқланмаган ҳар қандай фаолиятни амалга ошириш бўйича мутлақ ҳуқуқ тегишлидир.

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

95-модда. Ишга жойлаштириш бўйича давлат кафолатлари

Давлат:

бандлик турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан, қонунга хилоф равишда бошқа ишга ўтказишдан, ходимни ишдан четлаштиришдан ва меҳнат шартномасини бекор қилишдан ҳимояланишни;

мақбул келадиган иш танлашга ва ишга жойлашишга бепул кўмаклашишни;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

касб эгаллашда ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва бандлик шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғоналари бўйича кўтарилишда ҳар кимга имкониятлар тенглиги яратилишини;

иш қидираётган шахсларни ва ишсизларни касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ҳамда уларнинг малакасини оширишга кўмаклашишни;

меҳнат органларининг таклифига кўра ишлаш учун бошқа жойга ихтиёрий равишда кўчиб кетиш муносабати билан қилинган харажатлар компенсация қилинишини;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этиш имкониятини кафолатлайди.

Ишга жойлаштириш бўйича кафолатларни тақдим этиш тартиби аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонунчиликда белгиланади.

96-модда. Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш соҳасидаги қўшимча кафолатлар

Давлат аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш бўйича қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари жумласига қуйидагилар киради:

ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари, ногиронлиги бўлган болалари бор ёлғиз ота-она (уларнинг ўрнини босувчи шахс), шунингдек кўп болали оилалардаги ота-оналар (уларнинг ўрнини босувчи шахслар);

умумий ўрта ва ўрта махсус таълим ташкилотларини, касб-ҳунар мактабларини, касб-ҳунар коллежларини ҳамда техникумларини тамомлаб, касбга эга бўлган ёшлар;

«Меҳрибонлик» уйларининг битирувчилари, шунингдек олий таълим ташкилотларининг давлат грантлари бўйича таълим олган битирувчилари;

Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлигининг, Ички ишлар вазирлигининг, Фавқулодда вазиятлар вазирлигининг, Миллий гвардиясининг, Давлат хавфсизлик хизматининг қўшинларидаги муддатли ҳарбий хизматдан бўшатилган шахслар;

ногиронлиги бўлган шахслар;

пенсияолди ёшидаги шахслар (қонунда белгиланган пенсия ёшига қадар икки йил олдин);

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган шахслар ёки суднинг қарорига кўра ўзига нисбатан тиббий йўсиндаги мажбурлов чоралари қўлланилган шахслар;

одам савдосидан жабрланганлар.

Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари жумласига қонунчиликка мувофиқ бошқа шахслар ҳам киритилиши мумкин.

Ишга жойлаштириш соҳасидаги қўшимча кафолатлар қўшимча иш ўринларини, ихтисослаштирилган ташкилотларни, шу жумладан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ногиронлиги бўлган шахслар меҳнат қилиши учун ташкилотларни ташкил этиш, махсус қайта тайёрлаш ва малака ошириш дастурларини ташкил этиш, ушбу модданинг иккинчи қисмида кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш йўли билан, шунингдек қонунчиликда назарда тутилган бошқа чоралар орқали таъминланади.

Иш берувчи ушбу модданинг иккинчи қисмида кўрсатилган, меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юборилган шахсларни қонунчиликда белгиланган тартибда ишга қабул қилади.

Қонунчиликда аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштириш соҳасидаги бошқа қўшимча кафолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

11-боб. Иш берувчи томонидан бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида тақдим этиладиган кафолатлар

97-модда. Иш берувчининг бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасидаги мажбуриятлари

Иш берувчининг зиммасида бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида қуйидаги мажбуриятлар бўлади:

ушбу Кодекснинг 166-моддасига мувофиқ ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисида ахборот тақдим этиш;

ушбу Кодекснинг 119-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўймаслик;

ушбу Кодекснинг 99-моддасига мувофиқ иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига шахсларни ишга жойлаштириш;

ушбу Кодекснинг 165-моддасига мувофиқ ходимларни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш;

ушбу Кодекснинг 144-моддасига мувофиқ ходимнинг иш ўрнини бошқа ишга ўтказиш тартибида сақлаш чораларини кўриш;

меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 100-моддаси биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ўртача ойлик иш ҳақини ишга жойлаштириш даврида сақлаб қолиш;

таклиф этилган шахсларга ушбу Кодекснинг 101-моддасига мувофиқ кафолатлар бериш;

ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 102-моддасига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинган ходимларни қайта ишга қабул қилиш;

жамоа келишувларига ва жамоа шартномасига мувофиқ қўшимча кафолатлар бериш.

Иш берувчининг зиммасида бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

98-модда. Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш чоғидаги кафолатлар

Оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги сабабли ёки ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилаётган ходимлар сонининг кўрсаткичларидан иборатдир.

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари жумласига қуйидагилар киради:

а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинмасини) тугатиш;

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги қарорларни ушбу кечиктириш келтириб чиқарган йўқотишларни иш берувчига бир вақтнинг ўзида қисман ёки тўлиқ компенсация қилиш орқали олти ой муддатгача тўхтатиб туриши мумкин.

Иш берувчи ходимларни келгусида оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни ушбу Кодекснинг 166-моддасида назарда тутилган тартибда ва муддатларда меҳнат органининг ҳамда ҳудудий ёки тармоқ касаба уюшмалари бирлашмаларининг эътиборига етказиши шарт. Меҳнат органлари мазкур ахборотни олгач, ишдан бўшатилаётган ходимларни қонунчиликда назарда тутилган тартибда ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт.

99-модда. Иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга жойлаштириш

Иш берувчи малака талаблари ҳисобга олинган ҳолда захирага қўйилган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун қонунчиликда белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа ваколатли органлар томонидан юбориладиган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахсларни ишга қабул қилиши шарт.

Иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга юбориш тартиби қонунчиликда белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

100-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ўртача ойлик иш ҳақини ишга жойлаштириш даврида сақлаб қолиш кафолатлари

Меҳнат шартномаси қуйидаги асослар бўйича бекор қилинган тақдирда, иш қидириш даврида ўртача ойлик иш ҳақининг ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда, бироқ кўпи билан икки ойга сақланиб қолиши ходимлар учун кафолатланади:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги;

ходим иш берувчи билан бирга ишлаш учун бошқа жойга кўчишни рад этганлиги;

ходим соғлиғининг ҳолатига кўра тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолати бўйича ўзига қарши кўрсатма мавжуд бўлмаган бошқа ишга ўтишни рад этганлиги ёки иш берувчида тегишли иш мавжуд эмаслиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши сабабли ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги;

ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) ўз таъсисчилари (иштирокчилари) қарорига кўра тугатилганлиги ёхуд таъсис ҳужжатлари билан шунга ваколатли бўлган юридик шахс органининг қарорига кўра тугатилганлиги;

бажараётган ишига малакаси етарли эмаслиги оқибатида нолойиқ эканлиги;

шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланганлиги;

суднинг ташкилотни тугатиш тўғрисидаги қарори қонуний кучга кирганлиги.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, ташкилотда бош бухгалтер лавозими мавжуд бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифаларини амалга оширувчи ходим (бундан буён матнда бош бухгалтер деб юритилади) билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган ҳолларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида айрим тоифадаги ходимлар учун назарда тутилган кафолатларни тақдим этишнинг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекс 494-моддасининг бешинчи қисмига, 506-моддасининг тўртинчи қисмига, 511-моддасининг еттинчи қисмига, 518-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ белгиланади.

Агар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахслар сифатида рўйхатдан ўтган бўлса, улар маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотнома бўйича учинчи ой учун ҳам аввалги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақини олиш ҳуқуқига эга бўлади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимларга уч ойлик давр тугагач мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этилади.

Иш берувчи тўловга қобилиятсиз (банкрот) деб топилган тақдирда, у билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланади.

Тугатилаётган ташкилотларда маблағлар мавжуд бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсацияларни тўлаш Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

101-модда. Таклиф этилган шахсларга ишга жойлаштириш соҳасидаги қўшимча кафолатлар

Башарти иш берувчи ишга жойлаштириш тўғрисидаги таклиф билан жисмоний шахсга таклифнома юборган бўлса, иш берувчи таклифноманинг амал қилиш муддати давомида, агар таклифномада муддат шартлашилмаган бўлса, таклифнома юборилган кундан эътиборан бир ой ичида ушбу шахсни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли эмас. Таклифнома деганда иш берувчининг ушбу жисмоний шахс билан меҳнат шартномасини тузиш учун тўғридан-тўғри, аниқ ифодаланган розилик билдириши тушунилади. Таклифнома иш берувчининг тегишли ваколатли мансабдор шахси томонидан ёзма ёки электрон шаклда юборилиши мумкин.

Ушбу модда биринчи қисмининг қоидалари ходим қонунчиликда назарда тутилган барча зарур тартиб-таомиллардан ўтган тақдирда чет эл фуқароларига ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга нисбатан татбиқ этилади.

102-модда. Иш берувчи алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилган ходимларни қайта ишга қабул қилиш тартиби

Давлат органларидаги ёки ходимларнинг вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган шахсларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаганда эса бошқа тенг иш (лавозим) берилади.

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

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим захирага бўшатилганидан ёки истеъфога чиқарилганидан кейин, агар у ишга жойлашиш масаласи бўйича иш берувчига Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги, Давлат хавфсизлик хизмати, Миллий гвардияси ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилган кундан эътиборан уч ойдан кечиктирмай мурожаат қилган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашишда устувор ҳуқуққа эга бўлади.

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик захирага бўшатилган ёки истеъфога чиқарилган ходим, агар у ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кундан эътиборан кўпи билан уч ой ўтган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиш ҳуқуқига эга.

Ташкилот қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатилган шахсларни ишга жойлаштиришни ташкилотнинг ҳуқуқий вориси, ташкилот тугатилганда эса маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

Ходимларга ушбу модданинг биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш имкони бўлмаган ҳолларда маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштиришни, зарур бўлганда эса уларни бепул касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни таъминлайди.

Иш берувчи ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-бандига кўра илгари ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни, башарти ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан олти ой ичида ташкилотда ходим илгари эгаллаган ўша мутахассислик ва малака бўйича бўш (вакант) иш ўринлари пайдо бўлган бўлса, ишга қабул қилиши шарт.

IV БЎЛИМ. ЯККА ТАРТИБДАГИ МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАР

12-боб. Меҳнат шартномаси

1-§. Умумий қоидалар

103-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим ва иш берувчи ўртасидаги тарафларнинг ўзаро ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятларини белгиловчи келишув бўлиб, унга мувофиқ ходим иш берувчининг манфаатини кўзлаб, ушбу келишувда белгиланган меҳнат вазифасини унинг раҳбарлиги ва назорати остида шахсан бажариш, ички меҳнат қоидаларига риоя этиш мажбуриятини, иш берувчи эса ходимга шартлашилган меҳнат вазифаси бўйича иш бериш, ходимга иш ҳақини ўз вақтида ҳамда тўлиқ миқдорда тўлаш, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ва ушбу келишувда назарда тутилган меҳнат шароитларини таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафларидир.

104-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлган шартлар қуйидагилардан иборат:

иш жойи – ходим шартномада шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширадиган иш берувчи (ташкилот, унинг алоҳида бўлинмаси ёки жисмоний шахс), шунингдек ходим меҳнат қилиши керак бўлган жой;

меҳнат вазифаси – муайян касб, мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш, шунингдек ходимга топшириладиган ишнинг аниқ тури;

ишнинг бошланиш санаси – ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришга киришиши керак бўлган календарь сана;

меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари (шу жумладан ходимнинг тариф ставкаси ёки маоши миқдори, қўшимча тўловлар, устамалар ва рағбатлантирувчи тўловлар);

ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган тақдирда меҳнат шартномасининг муддати, шунингдек ушбу Кодексга ёки бошқа қонунларга мувофиқ муддатли шартномани тузиш учун асослар;

иш вақти ва дам олиш вақти режими, агар бу ходим учун ушбу режим мазкур иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимлар учун назарда тутилган иш вақтининг ва дам олиш вақтининг умумий режимидан фарқ қиладиган бўлса;

иш жойидаги меҳнат шароитларининг хусусиятлари кўрсатилган ҳолда нормал шароитлардан фарқ қиладиган шароитлардаги иш учун кафолатлар ва компенсациялар, агар ходим мазкур ишга қабул қилинаётган бўлса;

зарур бўлган ҳолларда ишнинг хусусиятини белгилайдиган шартлар (кўчма, сайёр, йўлдаги, ишнинг бошқа хусусияти).

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда бошқа шартлар ҳам меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасини тузиш чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган шартлардан бирор-бири шартномага киритилмаган бўлса, бу меҳнат шартномасини тузилмаган деб эътироф этиш ёки уни бекор қилиш учун асос бўлмайди. Меҳнат шартномаси қўшимча шартлар билан тўлдирилиши керак. Бунда қўшимча шартлар меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлган, меҳнат шартномасига доир ёзма шаклда тузиладиган қўшимча келишув билан белгиланади.

Меҳнат шартномасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ходимнинг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳолатини ёмонлаштирмайдиган қўшимча шартлар, шу жумладан қуйидаги шартлар назарда тутилиши мумкин:

иш жойини аниқлаштириш (таркибий бўлинма ва унинг жойлашган ери кўрсатилган ҳолда) ва (ёки) иш жойи тўғрисида;

ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов ҳақида;

бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик тўғрисида;

давлат сирларини ва қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни ошкор қилмаслик ҳақида;

агар ўқитиш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан олиб борилган бўлса, ходимнинг ўқишдан кейин шартномада белгиланган муддатдан кам бўлмаган муддатни ишлаб бериш мажбурияти тўғрисида;

ходимни қўшимча суғурта қилиш турлари ва шартлари ҳақида;

ходимга ва унинг оила аъзоларига тақдим этиладиган ижтимоий-маиший шароитлар тўғрисида;

ходимнинг иш шароитларига нисбатан қўлланиладиган ходимнинг ва иш берувчининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқлари ва мажбуриятларини аниқлаштириш ҳақида.

Ходимнинг ва иш берувчининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган бирор-бир ҳуқуқлари ва (ёки) мажбуриятларининг меҳнат шартномасига киритилмаслиги ушбу ҳуқуқларни амалга оширишни ёки бу мажбуриятларни бажаришни рад этиш сифатида кўриб чиқилиши мумкин эмас.

105-модда. Меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Меҳнат шартномасининг мазмунига:

ходимнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирадиган;

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

мажбурий меҳнатни тақиқлаш ҳақидаги талабларни бузадиган;

ходимни қонунга хилоф ҳаракатларни ёки ҳам ходимнинг, ҳам бошқа шахсларнинг ҳуқуқларини бузадиган, ҳаёти ва соғлиғига таҳдид соладиган, шаънига, қадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни амалга оширишга мажбурлайдиган шартлар киритилмаслиги керак, агар улар киритилган бўлса, ҳақиқий бўлмайди.

Меҳнат шартномаси айрим шартларининг ҳақиқий эмаслиги меҳнат шартномасининг умуман ҳақиқий эмаслигига сабаб бўлмайди.

106-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилиб, уларнинг ҳар бири тарафлар томонидан имзоланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат шартномасининг ҳар бир нусхаси ходимнинг ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланади.

Иш берувчида муҳр мавжуд бўлган тақдирда мансабдор шахснинг меҳнат шартномасининг барча нусхаларидаги имзоси муҳр билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномасининг бир нусхаси ходимга берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида сақланади. Меҳнат шартномасининг нусхаси ходим томонидан олинганлиги иш берувчида сақланадиган меҳнат шартномаси нусхасидаги ходим меҳнат шартномасининг нусхасини олганлиги тўғрисидаги алоҳида имзоси билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномасида шартноманинг ушбу Кодекснинг 107-моддасида назарда тутилган реквизитлари кўрсатилади.

Иш берувчилар ва ходимларга меҳнат шартномаларини тузишда амалий ёрдам кўрсатиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра тавсиявий хусусиятга эга бўлган меҳнат шартномаларининг намунавий шакллари ишлаб чиқилади.

107-модда. Меҳнат шартномасининг реквизитлари

Меҳнат шартномасида меҳнат шартномаси тузилган сана ва жой, меҳнат шартномасининг рақами ва унинг тарафларининг реквизитлари кўрсатилади.

Ходимнинг меҳнат шартномасида кўрсатиладиган реквизитлари қуйидагилардан иборат:

фамилияси, исми ва отасининг исми;

шахсини тасдиқловчи ҳужжатлар тўғрисидаги маълумотлар;

яшаш ёки турган жойининг манзили ва у билан боғланишга доир маълумотлар;

солиқ тўловчининг идентификация рақами;

жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлганда);

шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобвараги рақами.

Иш берувчининг меҳнат шартномасида кўрсатиладиган реквизитлари қуйидагилардан иборат:

меҳнат шартномасини тузган иш берувчининг номи: ташкилотнинг номи, агар иш берувчи ташкилотнинг алоҳида бўлинма бўлса, – ушбу бўлинманинг номи, иш берувчи жисмоний шахс бўлган ҳолларда, – жисмоний шахс бўлган иш берувчининг фамилияси, исми, отасининг исми ва паспорт маълумотлари (идентификацияловчи ID-картаси маълумотлари), якка тартибдаги тадбиркор бўлган иш берувчи учун эса унинг фамилияси, исми, отасининг исми, паспорт маълумотлари (идентификацияловчи

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ID-картаси маълумотлари), шунингдек давлат рўйхатидан ўтганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг рақами ва берилган санаси;

иш берувчининг меҳнат шартномасини имзолаган вакили ҳақидаги маълумотлар ва, агар ташкилот ёки унинг алоҳида бўлинмаси иш берувчи бўлса, вакилга тегишли ваколатлар берилганлигининг асоси;

иш берувчи ташкилотнинг жойлашган ери (почта манзили) ёки ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси ходим билан меҳнат шартномасини тузган иш берувчи бўлган ҳолларда, ушбу алоҳида бўлинманинг жойлашган ери (почта манзили) ёхуд жисмоний шахс бўлган иш берувчининг яшаш ёки турган жойи манзили;

солиқ тўловчининг идентификация рақами (бундан якка тартибдаги тадбиркорлар бўлмаган жисмоний шахслар бўлган иш берувчилар мустасно);

ташкилотлар ёки уларнинг алоҳида бўлинмалари бўлган иш берувчиларнинг, шунингдек якка тартибдаги тадбиркорларнинг банк реквизитлари;

иш берувчининг алоқа маълумотлари (телефон рақамлари, электрон почта манзили ва бошқалар).

Агар меҳнат шартномасини тузишда ушбу модданинг биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган реквизитлардан бирор-бири шартномага киритилмаган бўлса, бу меҳнат шартномасини тузилмаган деб эътироф этиш ёки уни бекор қилиш учун асос бўлмайди. Меҳнат шартномаси етишмаётган реквизитлар билан тўлдирилиши керак. Бунда етишмаётган реквизитлар меҳнат шартномасига доир ёзма шаклда тузиладиган қўшимча келишув билан белгиланади, ушбу келишув меҳнат шартномасининг ажралмас қисмидир.

Реквизитлар ўзгарган тақдирда, меҳнат шартномасининг тарафи улар ўзгартирилган пайтдан эътиборан уч иш куни ичида бу ҳақда бошқа тарафга ёзма шаклда хабар қилиши керак.

108-модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш санаси

Меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим томонидан имзоланган кундан эътиборан кучга киради.

Ходим меҳнат шартномасида белгиланган санадан эътиборан меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши шарт.

Агар меҳнат шартномасида иш бошланадиган кун белгиланмаган бўлса, ходим шартнома кучга кирган кундан кейинги иш кунида ишга киришиши керак.

109-модда. Меҳнат шартномасини рўйхатдан ўтказиш

Меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш, шунингдек унга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш қонунчиликда белгиланган тартибда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

«Ягона миллий меҳнат тизими» идораларарo дастурий-аппарат комплексида рўйхатдан ўтказилиши шарт.

110-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномаси:

номуайян муддатга;

уч йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга (муддатли меҳнат шартномаси) тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати шартлашилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

111-модда. Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг асослилиги

Агар муддатли меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 112 ёки 113-моддаси қоидаларини ҳисобга олган ҳолда тузилган бўлса, ходим билан ушбу шартномани тузиш асослидир.

Агар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар бўлажак ишнинг хусусиятини ёки уни бажариш шартларини ҳисобга олган ҳолда номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаса, ушбу Кодекснинг 112-моддасига мувофиқ муддатли меҳнат шартномаси тузилади.

Ушбу Кодекснинг 113-моддасида назарда тутилган ҳолларда муддатли меҳнат шартномаси меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича бўлажак ишнинг хусусиятини ва уни бажариш шартларини ҳисобга олмасдан тузилиши мумкин.

Белгиланган муддатга тузилган меҳнат шартномаси бунинг учун ушбу Кодекснинг 112 ёки 113-моддасида назарда тутилган етарли асослар мавжуд бўлмаганда номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Муддатли шартномани тузиш сабаблари бўлиб хизмат қилган ҳолатларга ўрин қолмаган тақдирда, шунингдек юз бериши меҳнат шартномаси муддатининг тугаши билан боғлиқ бўлган ҳодиса содир бўлганига уч йилдан ошган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз белгиланган муддатга қайта тузилиши мумкин эмас.

Агар қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаганидан кейин, ушбу Кодекснинг 112 ёки 113-моддасида назарда тутилган асослар мавжуд бўлганда тарафлар унинг амал қилиш муддатини узайтиришга ҳақли. Бунда муддатли меҳнат шартномасининг жами муддати беш йилдан ошмаслиги керак. Агар муддатли меҳнат шартномасининг умумий муддати у узайтирилишидан олдин ва кейин беш йилдан ошган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб топилади, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ўзи билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар учун назарда тутилган ҳуқуқлар ва кафолатларни беришдан бош тортиш мақсадида муддатли меҳнат шартномаларини тузиш тақиқланади.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг асослилигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

112-модда. Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган ҳоллар

Муддатли меҳнат шартномаси:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ иш жойи ўзида сақланиб қоладиган, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақти учун;

вақтинчалик (икки ойгача) ишларни бажариш вақти учун;

табиий шароитлар туфайли иш фақат муайян давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлганда мавсумий ишларни бажариш учун;

иш берувчининг одатдаги фаолияти доирасидан ташқарига чиқадиган ишларни (реконструкция қилиш, монтаж қилиш, ишга тушириш-созлаш ишлари ва бошқа ишлар), шунингдек ишлаб чиқаришни ёки ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини олдиндан маълум бўлган вақтинчалик (бир йилгача) кенгайтириш билан боғлиқ ишларни бажариш учун;

таъсис ҳужжатларига биноан олдиндан белгиланган муддатга ташкил этилган ташкилотларга ишга кираётган шахслар билан;

ишнинг тамомланиши аниқ сана билан белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда муддатли хусусиятга эга бўлган, олдиндан белгиланган ишларни бажариш учун қабул қилинадиган шахслар билан;

ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси билан бевосита боғлиқ бўлган ишларни бажариш, ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки стажировкани ўташ учун;

меҳнат органлари томонидан вақтинчалик хусусиятга эга бўлган ишларга ёки ҳақ тўланадиган жамоат ишларига юборилган шахслар билан;

муқобил хизматни ўташ учун юборилган фуқаролар билан;

Ўзбекистон Республикасига унинг ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар билан тузилади.

Муддатли меҳнат шартномаси ушбу Кодексга ёки бошқа қонунга мувофиқ ўзга ҳолларда ҳам тузилиши мумкин.

113-модда. Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлган ҳоллар

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси:

микрофирмалар ёхуд якка тартибдаги тадбиркорлар бўлган иш берувчиларга ишга кираётган шахслар билан;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жисмоний шахслар бўлган иш берувчиларга шахсий хизмат кўрсатиш ва уй хўжалигини юритиш бўйича ёрдам бериш мақсадида ишга кираётган шахслар (уй ишчилари) билан;

чўлдаги, баланд тоғли, аҳолиси кам бўлган туманларда жойлашган ташкилотларга ишга кираётган шахслар билан, агар бу иш жойига кўчиб ўтиш билан боғлиқ бўлса. Бундай туманларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади;

ҳалокатлар, авариялар, бахтсиз ҳодисалар, эпидемиялар, эпизоотияларнинг олдини олиш бўйича кечиктириб бўлмайдиган ишларни амалга ошириш, шунингдек ушбу ва бошқа фавқулодда вазиятларнинг оқибатларини бартараф этиш учун;

маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар билан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ;

агар қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, ўз ташкилий-ҳуқуқий шаклларидан ва мулкчилик шаклларидан қатъи назар, ташкилотларнинг раҳбарлари, раҳбар ўринбосарлари ва бош бухгалтерлари, шунингдек улар алоҳида бўлинмаларнинг раҳбарлари билан;

кундузги ўқитиш шакли бўйича таълим олаётган шахслар билан;

ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар билан тузилиши мумкин.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси ушбу Кодексга ёки бошқа қонунга мувофиқ ўзга ҳолларда ҳам тузилиши мумкин.

114-модда. Меҳнат шартномасининг муддатини белгилаш усуллари

Муддатли меҳнат шартномасида унинг муддати қуйидагилар орқали белгиланиши мумкин:

меҳнат шартномаси муддатининг умумий давомийлигини кунларда, ойларда, йилларда кўрсатиш;

меҳнат шартномаси бўйича иш бошланадиган календарь санани ва меҳнат шартномасининг муддати тугайдиган календарь санани кўрсатиш;

юз бериши билан меҳнат шартномасининг муддати тугайдиган ҳодисани аниқлаш (объектни фойдаланишга топшириш, ўрнига ишлаб туриш вақтига бошқа ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ишга чиқиши ва бошқалар).

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

115-модда. Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган ишнинг бажарилишини талаб қилишни тақиқлаш

Иш берувчи ходимдан қуйидагиларни талаб қилишга ҳақли эмас:

агар ушбу Кодексда ва бошқа қонунда бошқача қоидалар белгиланмаган бўлса, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган ишни бажаришни;

қонунга хилоф бўлган, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳуқуқларини бузадиган, ҳаёти ва соғлиғини хавф остига қўядиган, уларнинг шаъни, қадр-қиммати ҳамда ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни амалга оширишни.

116-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаш, хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтириш, иш ҳажмини кўпайтириш, вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини меҳнат шартномасида белгиланган ишдан озод этилмаган ҳолда бажариш

Ходимнинг розилиги билан унга иш кунининг (сменанинг) белгиланган давомийлиги мобайнида худди ўша иш берувчида қўшимча ҳақ эвазига меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган асосий иш билан бир қаторда, асосий ишидаги каби айнан ўша касб (лавозим) бўйича ёки бошқа касб (лавозим) бўйича ҳам қўшимча ишни бажариш топширилиши мумкин.

Ходимга топширилаётган қўшимча иш қуйидагилар воситасида бажарилиши мумкин:

ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган асосий ишга нисбатан бошқа касб (лавозим) бўйича қўшимча ишни бажараётган ҳолларда бир неча касбда (лавозимда) ишлаш;

ходим асосий ишидаги айни ўша касб (лавозим) бўйича қўшимча ишни бажараётган ҳолларда хизмат кўрсатиш доираларини кенгайтириш ёки ишлар ҳажмини кўпайтириш;

вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини меҳнат шартномасида белгиланган, асосий ишидаги айни ўша касб (лавозим) ёки бошқа касб (лавозим) бўйича ишдан озод этилмаган ҳолда бажариш.

Ходим ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган қўшимча ишни қайси муддат ичида бажарадиган бўлса, ўша муддат, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги келишув бўйича белгиланади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходим томонидан қўшимча ишни бажариш муайян муддатга ёхуд номуайян муддатга белгиланиши мумкин. Ходимнинг зиммасига вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини меҳнат шартномасида белгиланган асосий ишдан озод этилмаган ҳолда бажаришни юклатиш вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнига ишлаш муддати билан чегараланади.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган қўшимча ишнинг ходим томонидан бажарилиши тўғрисидаги келишувга меҳнат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

шартномасининг тарафлари ходимни ишга қабул қилишда ёки ходим томонидан худди ўша иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга ошириш жараёнида эришиши мумкин. Агар ходим томонидан ушбу модда иккинчи қисмининг иккинчи ва учинчи хатбошиларида назарда тутилган қўшимча иш доимий асосда бажарилиши ҳақидаги келишувга меҳнат шартномасининг тарафлари ходимни ишга қабул қилиш чоғида эришган бўлса, бу меҳнат шартномасида унинг қўшимча шарти сифатида кўрсатилади. Агар ходим ушбу иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга ошириш жараёнида тарафлар ушбу модда иккинчи қисмининг иккинчи ва учинчи хатбошиларида назарда тутилган қўшимча иш ходим томонидан доимий асосда бажарилиши тўғрисида келишиб олган бўлса, бундай келишув меҳнат шартномасига қўшимча келишув тарзида расмийлаштирилади.

Ходимнинг иш берувчи билан келишувга кўра белгиланган муддат мобайнида қўшимча ишни бажаришга розилиги меҳнат шартномасига ўзгартишлар киритилишини талаб этмайди ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходим буйруқнинг матни билан таништирилиши ва рози бўлган тақдирда уни имзолаши керак.

Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини асосий ишдан озод этилмаган ҳолда бажаришни штатдаги унинг ўрнини босадиган, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат шартномасига, мансаб йўриқномасига мувофиқ ўз лавозим мажбуриятларига вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш кирадиган шахс зиммасига юклатиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади, мажбуриятларни вақтинча бажариш зиммасига юклатилаётган ходимнинг бирор-бир қўшимча розилигини олишни талаб этмайди ҳамда қўшимча равишда ҳақ тўланмайди.

Уч иш кунидан кечиктирмай бошқа тарафни ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда ходим қўшимча ишни бажаришни муддатидан олдин рад этиш, иш берувчи эса уни бажариш тўғрисидаги топшириқларни муддатидан олдин бекор қилиш ҳуқуқига эга. Бу қоида ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган ҳолга нисбатан татбиқ этилмайди.

117-модда. Иш билан боғлиқ ҳужжатларни ва уларнинг кўчирма нусхаларини бериш

Ходимнинг ёзма аризасига кўра иш берувчи ариза берилган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай ходимга иш билан боғлиқ ҳужжатларни (ишга қабул қилиш тўғрисидаги, бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқларнинг кўчирма нусхаларини; меҳнат дафтарчасидан ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмаларни; иш ҳақи тўғрисидаги, ҳисобланган ҳамда ходим томонидан ҳақиқатан тўланган солиқлар ва йиғимлар ҳақидаги, мазкур иш берувчида ишлаш даври тўғрисидаги маълумотномаларни ва бошқаларни) бериши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда ходимга меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирма бериш, шунингдек ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш ушбу Кодекснинг 171-моддасида белгиланган тартибда ва муддатларда амалга оширилади.

Иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг кўчирма нусхалари ташкилот раҳбарининг ёки бошқа ваколатли шахснинг имзоси, шунингдек муҳри (у мавжуд бўлган тақдирда) билан тасдиқланган бўлиши керак. Иш билан боғлиқ ҳужжатлар ва уларнинг кўчирма нусхалари ходимга бепул берилади.

2-§. Меҳнат шартномасини тузиш

118-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

Ишга қабул қилишга ушбу Кодекснинг 20-моддасига мувофиқ шахслар меҳнатга оид ҳуқуқ лаёқатига ва муомала лаёқатига эга бўлиши билан, ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим ташкилотларининг, касб-ҳунар мактабларининг, коллежлар ва техникумларнинг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий камол топишига зиён етказмайдиган, ўқитиш жараёнини бузмайдиган енгил меҳнатни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун ишга қабул қилишга – улар ўн беш ёшга тўлиши билан ота-онадан бирининг (ота-онасининг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Маданий-томоша ташкилотларида, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларида ва бошқа оммавий ахборот воситаларида, шунингдек профессионал спортчилар билан ота-онанинг ҳар иккисининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) розилиги ҳамда васийлик ва ҳомийлик органининг рухсати билан, соғлиғига ва маънавий камол топишига зиён етказмасдан асарларни яратиш ва (ёки) ижро этишда (кўргазмага қўйишда) иштирок этиш учун ўн беш ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномасини тузишга йўл қўйилади. Кўрсатилган ёшга тўлган шахслар қабул қилиниши мумкин бўлган ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама республика комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади. Бундай ҳолда ходимнинг номидан меҳнат шартномасини унинг ота-онаси (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) имзолайди. Васийлик ва ҳомийлик органининг рухсатномасида ҳар кунлик ишнинг энг кўп йўл қўйиладиган давомийлиги ҳамда иш бажарилиши мумкин бўлган бошқа шартлар кўрсатилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ва уларнинг меҳнатини қўллаш ушбу Кодекснинг 411–422-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

119-модда. Ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги

Ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдир:

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномасини тузиши шарт бўлган шахсларни (иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига ишга юборилган шахсларни, иш берувчи алоҳида асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилган шахсларни, улар қайта ишга қабул қилинган тақдирда ва бошқаларни) ишга қабул қилмаслик;

ҳомиладорлик ёки фарзандлар борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилмаслик;

судланганлиги, шу жумладан тугалланган ва олиб ташланган судланганлиги сабабли шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги, шу жумладан тугалланган судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик;

қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини ишга қабул қилиниши рад этилган шахснинг талабига кўра уч кунлик муддатда тақдим этиши шарт. Ёзма асосни беришни рад этиш ишга қабул қилиш қонунга хилоф равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилинишига монелик қилмайди.

120-модда. Ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишнинг ҳуқуқий оқибатлари

Ишга қабул қилиш ўзига қонунга хилоф равишда рад этилган деб ҳисоблайдиган шахс қонунга хилоф равишда рад этилганлиги факти устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши, шу жумладан тегишли ишни тақдим этиш, ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

121-модда. Қариндошларнинг давлат ташкилотида бирга хизмат қилишини чеклаш

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахсларнинг (ота-она, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотин, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) айнан битта давлат ташкилотида бирга хизмат қилиши, агар уларнинг бирга хизмат қилиши улардан бирининг иккинчисига бевосита бўйсунишига ёки унинг назорати остида бўлишига боғлиқ бўлса тақиқланади. Ушбу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланиши мумкин.

122-модда. Ишга қабул қилиш босқичлари

Ишга қабул қилиш қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

ишга қабул қилиш чоғидаги таништириш тартиб-таомилини;

меҳнат шартномаси шартлари бўйича тарафларнинг келишувга эришишини ҳамда шартномани ходим ва иш берувчи томонидан имзолашни;

иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ қабул қилишни ҳамда ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни ходимнинг меҳнат дафтарчасига ва «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларарo дастурий-аппарат комплексига киритишни.

123-модда. Ишга қабул қилиш чоғидаги таништириш тартиб-таомили

Ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи ишга кираётган шахсни олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунига қадар) қуйидагилар билан таништириши шарт:

ушбу шахс қайси ишни бажариш учун ишга қабул қилинаётган бўлса, ўша ишнинг мазмуни;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажариладиган меҳнат шароитлари;

ички меҳнат тартиби қоидалари, жамоа шартномаси, унинг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган бошқа ички ҳужжатлар.

Ўз касбий ва ишчанлик сифатлари бўйича тегишли ишни бажариш (тегишли лавозимни эгаллаш) учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ келадиган ходимни танлаб олиш мақсадида иш берувчи қуйидагиларга ҳақли:

ишга кираётган шахслар билан суҳбатлар ўтказишга;

касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан тасдиқланадиган низом асосида ёхуд, агар танлов асосида саралаш ва унинг тартиби қонунчиликда белгиланган бўлса, ишга қабул

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қилишнинг танловга оид тартибини назарда тутишга. Иш берувчиларга амалий ёрдам кўрсатиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ишга қабул қилиш чоғида танлов ўтказиш тўғрисидаги намунавий низомни Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда тасдиқлайди. Қонунчиликда айрим тоифадаги ходимларни ишга қабул қилиш учун танловга оид тартиб белгиланган ҳолларда танлов ўтказиш шарт.

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс олдиндан (меҳнат шартномаси имзолангунига қадар):

иш берувчига ушбу Кодекснинг 124-моддаси биринчи қисмида санаб ўтилган, ишга қабул қилиш чоғида талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этиши;

иш берувчи томонидан ўтказиладиган суҳбатда иштирок этиши;

ишга қабул қилиш чоғида ўтказиладиган танловда иштирок этиши шарт.

Иш берувчи танлов ўтказиладиган сана ҳақида тегишли ишга (лавозимга) кираётган шахсга камида бир ҳафта олдин хабар қилади.

124-модда. Ишга қабул қилиш чоғида талаб этиладиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни тақдим этади:

паспортни ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёхуд идентификацияловчи ID картани, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномани ёки идентификацияловчи ID картани;

охирги иш жойи бўйича тасдиқланган қоғоз шаклидаги меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан олинган белгиланган намунадаги маълумотномани тақдим этади;

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

олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар таълим ташкилотини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни, қайси ишни бажариш учун фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлса, ўша ишга кириш чоғида ушбу ишни бажариш ҳуқуқига доир гувоҳномани (сертификатни) ёхуд бошқа тегишли ҳужжатни;

солиқ тўловчининг идентификация рақамини;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақамини (мавжуд бўлганда);

жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини, бундан биринчи марта ишга кираётган шахслар мустасно.

Иш берувчи:

биринчи марта ишга кирган, беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга ва қонунчиликда ўзига нисбатан меҳнат дафтарчаларини юритиш назарда тутилмаган илгари ишлаган шахсларга меҳнат дафтарчасини расмийлаштириши;

илгари жамғариб бориладиган пенсия тизимида ҳисобда турмаган ходимларни бундай ҳисобга қўйиш учун чоралар кўриши шарт.

Ишга қабул қилиш чоғида ишга кираётган шахсдан ушбу Кодексда, шунингдек бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

125-модда. Меҳнат дафтарчаси

Лозим даражада тасдиқланган қоғоз ёки электрон шаклидаги меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи ва жисмоний шахснинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги верификация қилинган маълумотларни ўз ичига олган асосий ҳужжатдир.

Электрон шаклдаги меҳнат дафтарчаси меҳнат шартномасини рўйхатга олиш, тузиш, унга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек уни бекор қилиш чоғида автоматик режимда «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларо дастурий-аппарат комплексида шакллантирилади.

Ишга қабул қилиш, бажариладиган иш, бошқа ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ўз ичига оладиган, ходимнинг меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи ҳақидаги ахборот меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотлардир.

Иш берувчи (бундан жисмоний шахслар бўлган иш берувчилар мустасно) ташкилотда беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимлар учун меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт.

Иш берувчи ишга қабул қилиш, бошқа ишга доимий ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни меҳнат дафтарчасига ҳамда «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларо дастурий-аппарат комплексига киритиши шарт. Ходимнинг ёзма аризасига кўра асосий иш жойидаги иш берувчи меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилган даврлар ҳақидаги ёзувларни киритади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Электрон меҳнат дафтарчасини шакллантириш ва ходимнинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларни верификация қилиш тартиби қонунчиликда белгиланади.

Ходим меҳнат фаолияти ҳақидаги маълумотларни:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

охирги иш жойидаги иш берувчидан ушбу иш берувчида ишлаган давр учун – лозим даражада тасдиқланган қоғозда ёки иш берувчининг электрон рақамли имзоси билан имзоланган электрон ҳужжат тарзида;

меҳнат органида – лозим даражада тасдиқланган қоғозда ёки ваколатли шахснинг электрон рақамли имзоси билан имзоланган электрон ҳужжат шаклидаги электрон ташувчида олишга ҳақлидир.

Иш берувчи ходимга иш берувчида ишлаган даври учун меҳнат фаолияти тўғрисидаги маълумотларни ходимнинг ёзма шаклда берилган ёки иш берувчининг электрон почта манзилига юборилган аризасида кўрсатилган усулда (лозим даражада тасдиқланган қоғозда ёки иш берувчининг электрон рақамли имзоси билан имзоланган электрон ҳужжат тарзида) қуйидагича тақдим этиши шарт:

ишлаш даврида – ушбу ариза берилган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай;

меҳнат шартномасини бекор қилишда – шартнома бекор қилинган кунда.

126-модда. Меҳнат шартномаси шартлари бўйича тарафларнинг келишувга эришиши ва шартноманинг имзоланиши

Агар тарафлар меҳнат шартномасининг барча мажбурий ва қўшимча шартлари бўйича келишувга эришган ҳамда меҳнат шартномасини имзолаган бўлса, ушбу шартнома тузилган деб ҳисобланади. Меҳнат шартномасининг шакли, шунингдек унинг кучга кириш санаси ҳамда ишнинг бошланиш санаси ушбу Кодекснинг 106 ва 108-моддаларига мувофиқ белгиланади.

127-модда. Иш берувчи томонидан ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариши ҳамда ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни ходимнинг меҳнат дафтарчасига ва «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплексига киритиш

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

Ташкилот раҳбарини ишга қабул қилиш бевосита ташкилот мулкдори ёки таъсис ҳужжатларига мувофиқ ваколатли орган томонидан амалга оширилади.

Ташкилот раҳбари ташкилот мулкдори томонидан ёки таъсис ҳужжатлари билан ўзига берилган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномаларини тузади.

Иш берувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруғининг мазмуни ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг шартларига

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

мувофиқ бўлиши керак. Буйруқ ходимга иш ҳақиқатан бошланган кундан эътиборан уч кунлик муддатда, имзо қўйдириб эълон қилинади. Ходимнинг талабига кўра иш берувчи унга мазкур буйруқнинг лозим даражада тасдиқланган кўчирма нусхасини бериши шарт.

Иш берувчи ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ асосида ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш тўғрисидаги ёзувни қайд этади, ходим ушбу ёзув билан уч кун ичида таништирилиши керак. Иш берувчи буйруқ асосида ишга қабул қилиш ҳақидаги маълумотларни «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларо дастурий-аппарат комплексига ҳам киритади.

128-модда. Ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёхуд унинг рухсати билан ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш, ишга қабул қилиш лозим даражада расмийлаштирилганлигидан ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, меҳнат шартномасини иш бошланган кундан эътиборан тузиш деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш иш берувчини ходимнинг ишга қабул қилинишини лозим даражада расмийлаштириш мажбуриятидан озод этмайди.

Ҳақиқатда ишга қўйилганда иш берувчи иш бошланган кундан эътиборан уч кунлик муддатда меҳнат шартномасини тузиш ва ходимни ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш орқали ходим билан якка тартибдаги меҳнат муносабатини расмийлаштириши шарт.

Агар жисмоний шахс иш берувчи бунга ваколат бермаган ходим томонидан ҳақиқатда ишга қўйилган бўлса ҳамда иш берувчи ёки унинг ваколатли вакили ҳақиқатда ишга қабул қилинган шахс ва ушбу иш берувчи ўртасида юзага келган муносабатларни якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар деб тан олишни (ҳақиқатда ишга қўйилган шахс билан меҳнат шартномасини тузишни, ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаришни) рад этаётган бўлса, манфаатларини кўзлаб иш бажарилган иш берувчи бундай жисмоний шахсга у ҳақиқатда ишлаган вақт (бажарган иши) учун тегишли мураккабликдаги (малакадаги) ишни бажарганлик учун белгиланган тариф ставкасидан (маошдан) келиб чиқиб ҳақ тўлаши шарт.

129-модда. Ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни давом эттириш мақсадга мувофиқлиги ҳақида ходим томонидан қарор қабул қилиш.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Дастлабки синовдан ўтиш меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши керак. Бундай шартлашув мавжуд бўлмаган тақдирда, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди:

ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);

захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;

давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга кираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;

тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;

ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;

ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилар;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимлар.

Дастлабки синов фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланиши мумкин. Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда ва бошқа иш берувчига хизмат сафарига юборилганда дастлабки синов белгиланишига йўл қўйилмайди.

130-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан, ташкилотларнинг раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтерлар ҳамда ташкилотлар алоҳида бўлинмаларининг раҳбарлари учун эса олти ойдан ошмаслиги керак.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим ҳақиқатда ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига қўшилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

131-модда. Дастлабки синов даврида ходимга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилишини татбиқ этиш

Дастлабки синов даврида ходимга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши тўлиқ татбиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига, шу жумладан ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳам киритилади.

132-модда. Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунига қадар тарафларнинг ҳар бири иккинчи тарафни камида уч кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлганда, ходимни синовдан ўтмаган деб эътироф этиш учун асос бўлиб хизмат қилган сабабларни кўрсатган ҳолда ўз ташаббусига кўра, дастлабки синов даврида бекор қилишга ҳақли.

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини дастлабки синов даврида бекор қилиш учун ходимнинг ёзма аризаси асос бўлиб, унда ходимнинг меҳнатга оид муносабатларни ҳақиқатда тугатиш истаги акс эттирилиши керак. Бунда ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилишга ундаган сабаблар аҳамиятга эга эмас.

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

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномаси дастлабки синов даврида бекор қилинаётган тақдирда, ходим ушбу моддaнинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланган, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнатга оид муносабатларни тугатиш ҳақида берилган аризани қайтариб олишга ҳақли.

Дастлабки синов даврида ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қонунда белгиланган ёки тарафларнинг келишувига кўра аниқланган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни ташлаб кетишга ҳақли. Иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси бекор қилинишини кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Агар меҳнат шартномасида назарда тутилган дастлабки синов муддати тугаган бўлса ёхуд ушбу муддат тугашига камида уч кун қолган бўлса ҳамда ходим ёки иш берувчи уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга ўз розилигини бермаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва келгусида уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш

133-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари

Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари қуйидагилардан иборат:

меҳнат шартларининг ўзгариши;

ходимнинг бошқа ишга ўтказилиши;

иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши;

ходимнинг бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилиши;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойининг ўзгариши.

134-модда. Меҳнат шартлари тушунчаси

Меҳнат шартлари деганда иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ходимнинг меҳнат фаолияти амалга ошириладиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг мажмуи тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, иш вақтининг, таътилнинг давомийлиги ва бошқа шартлар киради.

Ишлаб чиқариш омиллари жумласига техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар киради.

135-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартириш тартиби

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланади.

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

Меҳнат шартномасида, шунингдек жамоа шартномасида ва ички ҳужжатларда белгиланган меҳнат шартлари меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талабига кўра ўзгартирилиши мумкин эмас, бундан ушбу Кодекснинг 136 ва 137-моддаларида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

136-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра ишни давом эттираётганда иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси у берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши керак.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талабларини қаноатлантириш рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабаби тўғрисида ёзма шаклда хабар қилиши керак. Ходимга унинг талабларини қаноатлантиришни рад этиш сабабларини хабар қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги устидан шикоят қилиши учун монелик қилмайди.

137-модда. Иш берувчининг меҳнат шартларини ходимнинг розилигисиз ўзгартириш ҳуқуқи

Агар технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмларининг қисқарганлиги муносабати билан аввалги меҳнат шартлари сақлаб қолиниши мумкин бўлмаса, иш берувчи ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини давом эттираётганида ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли.

Агар ушбу Кодексда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра йўл қўйилади.

Иш берувчи меҳнат шартларининг келгусидаги ўзгариши тўғрисида ходимни огоҳлантиришнинг икки ҳафтадан ортиқ бўлган муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли. Бунда ходимни огоҳлантириш пайтидан эътиборан икки ҳафталик огоҳлантириш муддати фақат ходимнинг розилиги билан пулли компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Агар ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган огоҳлантириш муддати тугагач ходим янги меҳнат шартларида меҳнат қилишни рад этса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан унга ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ва 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Агар ўзининг меҳнат шартлари ўзгартирилаётган ходимлар сони ушбу Кодекснинг 98-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган миқдорга тенг бўлса ёки ундан ошадиган бўлса, иш берувчи ходимлар учун меҳнат шартларининг ўзгартирилиши хусусида касаба уюшмаси қўмитаси билан дастлабки маслаҳатлашувлар ўтказади.

Меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи, агар меҳнат шартлари ёмонлашаётган ходимлар сони ушбу Кодекснинг 98-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган миқдорга тенг бўлса ёки

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ундан ошадиган бўлса, маҳаллий меҳнат органига, шунингдек касаба уюшмаларининг ҳудудий ёки тармоқ бирлашмасига бундай ўзгаришларнинг сабаблари тўғрисида ахборот тақдим этиши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан шикоят қилишга ҳақли. Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриш чоғида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

138-модда. Ходимни бошқа ишга ўтказиш

Ходим айнан ўша иш берувчида ишни давом эттирганда унинг меҳнат вазифаларини ўзгартириш ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

Ходим учун соғлиғининг ҳолатига кўра тиббий хулоса билан тасдиқланган қарши кўрсатмалар бўлганда ходимни бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди.

139-модда. Ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати

Ходим бошқа ишга ўтказилаётганда у ўзи бажариш учун ўтказилган ишга киришиши керак бўлган сана белгиланиши керак.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қайси муддатга амалга оширилаётганлигига қараб бошқа ишга ўтказиш турлари доимий ва вақтинчага ажратилади.

Агар ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш юз берган бўлса, бундай ўтказиш муддати белгиланиши керак.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати қуйидагилар воситасида белгиланиши мумкин:

вақтинча ўтказишнинг умумий давомийлигини кунлар, ойлар, йиллар билан кўрсатиш;

қайси ишга ўтказиш амалга оширилган бўлса, ўша ишни бажариш бошланадиган календарь санани ва ўтказиш муддати тугайдиган календарь санани кўрсатиш;

бошқа ишга ўтиш муддати қайси ҳодисанинг юз бериши билан тугайдиган бўлса, ўша ҳодисани аниқлаш (вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ишга чиқиши ва бошқалар).

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган аввалги ишини бериши шарт.

140-модда. Ходимнинг бошқа ишга ўтказиш учун розилиги

Ходимни бошқа ишга доимий ўтказишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг розилиги билан амалга оширилади, бундан ушбу Кодекснинг 145-моддасига мувофиқ ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши ҳоллари мустасно.

Иш берувчи ходимнинг бошқа ишга ўтказишга розилиги олингунига қадар ходим ўзи ўтказилаётган ишнинг мазмуни, ушбу ишдаги меҳнат шартлари, шунингдек мазкур ишни бажариш билан бевосита боғлиқ бўлган ички ҳужжатлар билан олдиндан таништирилиши шарт.

Ходим иш берувчидан бошқа ишга ўтказишни талаб қилишга ҳақли эмас, бундан ушбу Кодекснинг 142, 143-моддаларининг биринчи қисмида, 144-моддасининг иккинчи қисмида, 364, 394 ва 395-моддаларининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

141-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходим бошқа ишга бир йил муддатгача вақтинча ўтказилиши мумкин, бундай ўтказиш қонунга мувофиқ ўзининг иш жойи сақланиб қолинадиган вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнини эгаллаш учун амалга оширилаётган тақдирда ушбу ходим ишга чиққунига қадар ўтказилиши мумкин. Агар ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач унга аввалги иши берилмаган, ходим унинг берилишини талаб қилмаган ва ишлашни давом эттираётган бўлса, ўтказишнинг вақтинчалик хусусияти тўғрисидаги келишувнинг шарти ўз кучини йўқотади ҳамда ўтказиш доимий деб ҳисобланади.

142-модда. Иш берувчи учун мажбурий бўлган, ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги илтимоси иш берувчи томонидан қуйидаги узрли сабабларга кўра қаноатлантирилиши лозим:

қайси тиббий хулосага мувофиқ ходим соғлиғининг ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

қайси тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёл вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож бўлса, ўша тиббий хулосанинг мавжудлиги;

икки ёшга тўлмаган боласини парваришлаётган ота-онанинг бири (васий) томонидан аввалги ишини бажариш мумкин эмаслиги;

ушбу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ҳолларда. Ходимнинг ташаббусига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бундай ўтказиш чоғида меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгиланиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

143-модда. Ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бошқа ишга доимий ўтказиш

Иш берувчи бўш (вакант) иш ўрни мавжуд бўлган тақдирда, соғлиғининг ҳолатига кўра, тиббий хулосага мувофиқ енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган, соғлиғининг ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган ишга доимий ўтказишга муҳтож бўлган ходимни унинг розилиги билан шундай ишга ўтказиши шарт.

Ходим ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган бошқа ишга ўтказилишни рад этган тақдирда, шунингдек агар иш берувчида ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа иш бўлмаса, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказилишни рад этганлиги ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаганлиги муносабати билан ходимга ушбу Кодекснинг 173-моддасида назарда тутилган ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳамда ва 100-моддасида назарда тутилган кафолатлар тақдим этилган ҳолда бекор қилиниши мумкин.

144-модда. Иш берувчи учун мажбурий бўлган, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимни бошқа ишга ўтказиш

Агар меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасига доир ишни холисона сабабларга кўра давом эттириш имкони бўлмаса, иш берувчи ходимга унинг мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишга ўтказишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 143-моддасининг иккинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 2 ва 3-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 2, 4, 5 ва 9-бандларида, 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган мажбурият иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ёки 5-бандига кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, ходимни бошқа ишга ўтказиш тегишинча мазкур Кодекс 161-моддасининг бешинчи ёки олтинчи қисми талаблари ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига (эгаллаб турган лавозимига) мувофиқ бўлмаган тақдирда, иш берувчи ходимга ходимнинг мутахассислигига мос келадиган, бирмунча кам малака талаб этиладиган ишни, бундай иш мавжуд бўлмаганда эса иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Агар тиббий хулосага мувофиқ ходимга меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришга қарши кўрсатма бўлса, иш берувчи ходимни тиббий хулосага мос келадиган бошқа ишга ўтказишни таклиф этиши керак. Бунда ходимга ўзида мавжуд бўлган мутахассислик ва малака бўйича иш таклиф этилиши, иш берувчида бундай иш мавжуд бўлмаган тақдирда эса бошқа иш таклиф этилиши керак.

Агар иш берувчида ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда уни ўтказиш мумкин бўлган доимий хусусиятга эга иш мавжуд бўлмаса, бироқ муддатли меҳнат шартномаси бўйича бажарилиши мумкин бўлган иш мавжуд бўлса, иш берувчи ходимга шундай ишга ўтишни таклиф этиши шарт. Бундай ҳолда ходимни муддатли меҳнат шартномаси бўйича бошқа ишга ўтказиш амалга оширилади.

Меҳнат шартномасини ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

ходим ушбу модданинг биринчи – бешинчи қисмларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда иш берувчи таклиф этган бошқа ишга ўтишни рад этганда;

иш берувчида бўш (вакант) ўринлар ёки ходим соғлиғи ҳолати бўйича қарши кўрсатма бўлмаган иш мавжуд бўлмаганда;

ходим ушбу ишни бажариш учун зарур бўлган малака талабларига мувофиқ эмаслиги сабабли уни бошқа ишга ўтказиш мумкин бўлмаганда.

145-модда. Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган бошқа ишга унинг розилигисиз, иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказишга йўл қўйилади. Бунда ходим соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас. Бекор туриб қолиш сабабли ходимни пастроқ малака талаб этиладиган ишга вақтинча ўтказишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Ишда бекор туриб қолишнинг олдини олиш ёки бартараф этиш, вақтинча йўқ бўлган ходимнинг ўрнига ишлаб туриш, ишлаб чиқариш аварияси ва ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш, фавқулодда ҳолат ёки фавқулодда вазиятда бажариладиган ёки табиий, техноген ва экологик тусдаги (ёнғин, сув тошқини, зилзила, эпидемия, эпизоотия ва бошқа) ҳалокат оқибатларининг олдини олиш ва (ёки) уларни бартараф этиш мақсадида, шунингдек бутун аҳоли ёки унинг бир қисми ҳаёти ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда амалга ошириладиган кечиктириб бўлмайдиган кутилмаган ишларни бажариш зарурати ишлаб чиқариш заруриятидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ишни иқтисодий, технологик, ташкилий сабабларга, бошқа ишлаб чиқаришга доир ёки табиий хусусиятга эга бўлган сабабларга кўра вақтинча тўхтатиб туриш бекор туриб қолишдир.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш даврлари бир календарь йил давомида жами олтмиш календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказишнинг охирги муддатлари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш заруриятининг алоҳида ҳоллари жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра аниқланади.

146-модда. Иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши

Иш берувчи ходимни иш берувчининг келгусида бошқа жойга (ходимнинг яшаш жойидан унга яшаш жойига қайтиш имконини бермайдиган масофада жойлашган ҳудудга) кўчиши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

Иш берувчи ўзининг келгусида бошқа жойга кўчиши тўғрисида ходимни икки ҳафтадан ошадиган огоҳлантириш муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишга розилиги меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув тузиш орқали расмийлаштирилади.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиши муносабати билан ходимга ушбу Кодекснинг 289-моддасида назарда тутилган компенсация тўловлари берилади.

Ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчишни ёзма равишда рад этган тақдирда, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчишни рад этганлиги сабабли ходимга ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ва ишга жойлашиш даврида 100-моддаси биринчи қисмига мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда бекор қилинади.

Агар иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этган ходим иш берувчининг таклифи билан танишган бўлса, бироқ ўзининг рад этишини ёзма шаклда баён этишга рози бўлмаган бўлса, унинг рад этиши бунда ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат низоси юзага келган тақдирда, ходимнинг иш берувчи билан бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этганлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

147-модда. Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш

Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш фақат унинг ёзма розилиги билан бир йилдан кўп бўлмаган муддатга амалга оширилиши мумкин ва бу ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи билан тузиладиган алоҳида муддатли меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Аввалги иш жойида тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиши ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда тўхтатиб турилади. Ходимга хизмат сафари муддати тугаши билан уни хизмат сафарига юборган иш берувчида аввалги иши (лавозими) тақдим этилади.

Зарур бўлган тақдирда ходимни вақтинча хизмат сафарига юбориш муддати вақтинча хизмат сафарига юборилган ходим, ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи ва ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан узайтирилиши, бироқ кўпи билан бир йилга узайтирилиши мумкин.

Ходимларни Ўзбекистон Республикасининг хориждаги дипломатик ваколатхоналарига ёки консуллик муассасаларига дипломатик, консуллик, маъмурий-техник лавозимларга ёки хизмат кўрсатувчи ходимлар лавозимларига вақтинча хизмат сафарига юбориш тартиби ва муддатлари қонунчиликда белгиланади.

Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилганда ходимнинг розилиги билан унинг меҳнат вазифаси ўзгартирилиши мумкин.

Вақтинча хизмат сафарига юборилганда меҳнатга ҳақ тўлаш ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи томонидан амалга оширилади. Ушбу иш берувчи тўловга қобилиятсиз бўлган тақдирда, бажарилган иш учун ҳақ тўлаш мажбурияти ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчига нисбатан регресс даъво қўзғатиш ҳуқуқи билан ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи зиммасига юклатилади.

Агар янги иш жойидаги меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ёки дам олиш вақти ходим уни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчида фойдаланганидан фарқ қилса, ходимга нисбатан қулайроқ шартлар қўлланилади.

Бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган ходимнинг иш стажи умумий иш стажига киритилади.

Вақтинча хизмат сафарига юборилган ходим билан юз берган бахтсиз ҳодиса чоғида меҳнат фаолияти билан боғлиқ бахтсиз ҳодиса текширувини ташкил этиш ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчининг зиммасига юклатилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

148-модда. Иш жойини ўзгартириш

Иш жойи иш берувчи томонидан бевосита ёки билвосита назорат қилинадиган жой бўлиб, ходим бу жойда бўлиши ёки у меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига доир ишни бажариш учун бу жойга етиб келиши керак.

Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган иш жойининг ўзгариши (ходимни айни ўша иш берувчидаги бошқа иш жойига, худди ўша ҳудудда жойлашган бошқа алоҳида бўлмаган бўлинмага ўтказиш ёки ходимга бошқа механизмда ёки агрегатда ишлашни топшириш) иш аввалги меҳнат вазифаси бўйича ва айни ўша меҳнат шароитларида давом эттирилган тақдирда, ходимнинг розилигини талаб этмайди.

Агар муайян иш жойидаги (айни ўша ҳудудда жойлашган алоҳида бўлмаган бўлинмадаги, аниқ механизмдаги ёки агрегатдаги) иш меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган бўлса, иш жойини ўзгартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

149-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш тўғрисида, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойини ўзгартириш тўғрисида, шунингдек иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойни ўзгартириш ҳақида буйруқлар чиқариш учун меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади. Меҳнат шартномасига доир ўзгартишлар ходим ва иш берувчи томонидан ёзма шаклда тузиладиган ҳамда меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлган қўшимча келишув имзолаш орқали расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув камида икки нусхада тузилади. Қўшимча келишувнинг ҳар бир нусхаси ходимнинг ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзоси билан мустаҳкамланади. Иш берувчида муҳр мавжуд бўлган тақдирда, меҳнат шартномасининг барча нусхаларида мансабдор шахснинг имзоси муҳр билан тасдиқланади. Қўшимча келишувнинг бир нусхаси ходимга берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида меҳнат шартномаси билан бирга сақланади. Ходим томонидан қўшимча келишувнинг нусхаси олинганлиги ходимнинг иш берувчида сақланадиган қўшимча келишувнинг нусхасига қўйилган қўшимча имзоси билан тасдиқланади.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойини ўзгартириш тўғрисидаги буйруқлар меҳнат шартномаси тарафлари томонидан қўшимча келишув тузиш орқали

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ушбу шартномага киритилган ўзгартишларнинг мазмунига айнан мувофиқ равишда чиқарилади ва ходимга имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ўтказишнинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ва ходимнинг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун ходимнинг ёзма аризаси асос бўлади.

Ходим соғлиғининг ҳолатига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш, ҳомиладор аёлни, шунингдек икки ёшга тўлмаган боласини парваришлаётган ота-онадан бирини (васийни) уларнинг аввалги ишни бажариш имконияти бўлмаган тақдирда вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш фактларининг мавжудлиги асос бўлади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим ҳамда мазкур ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи билан келишувга кўра ходим қайси иш берувчига хизмат сафарига юборилган бўлса, ўша иш берувчи ўртасида тузилган алоҳида муддатли меҳнат шартномаси асос бўлади.

150-модда. Меҳнат шартномасини қонунга хилоф равишда ўзгартиришнинг ҳуқуқий оқибатлари

Меҳнат шартномаси ўзгартирилганлигини қонунга хилоф деб ҳисобловчи ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ўзгартирилганлиги устидан шикоят қилишга ҳақли.

Меҳнат шароитлари қонунга хилоф равишда ўзгартирилган тақдирда, ходимнинг аввалги меҳнат шароитларини тиклаш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Агар меҳнат шароитларининг қонунга хилоф деб эътироф этилган ўзгаришлари ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори камайишига олиб келган бўлса, ходимнинг ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Ходим бошқа ишга қонунга хилоф равишда ўтказилган тақдирда, ходимнинг ўзини аввалги ишига тиклаш, бошқа ишга қонунга хилоф равишда ўтказилганлиги сабабли келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўланиши тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим. Агар ходим ўзи қонунга хилоф равишда ўтказилган ишни бажарса, лекин бу ишдаги меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори ушбу ходим бу ишга ўтказилишидан илгари бажарган ишидаги меҳнатига ҳақ тўлаш миқдоридан паст бўлса, мажбурий прогул учун ҳақ тўлаш ходимга аввалги ишидаги ва ходим

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қонунга хилоф равишда ўтказилган ишдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўртасидаги фарқнинг ўрнини қоплашдан иборат бўлади.

Агар ходимнинг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойи иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз аввалги меҳнат вазифасига доир ва аввалги меҳнат шароитларидаги ишини, шу жумладан меҳнат ҳақини сақлаб қолган тақдирда ўзгартирилган бўлса, ходимнинг унга аввалги иш жойини тақдим этиш тўғрисидаги талаби қаноатлантирилиши лозим.

Агар меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда ўзгартирилганлиги муносабати билан ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса, ходимнинг ўзига етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

4-§. Ходимни ишдан четлаштириш

151-модда. Ходимни ишдан четлаштириш ҳоллари

Ишдан четлаштириш ходимни меҳнат мажбуриятларини, қоида тариқасида, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бажаришга вақтинча йўл қўймасликдир.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимни ишдан четлаштириши шарт:

қонунчиликка мувофиқ ваколатли давлат органларининг талабига кўра;

алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганида ёки ишда бўлганида;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаганда;

мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаганда;

ходим томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажариш учун тиббий хулосага мувофиқ қарши кўрсатмалар аниқланганда;

тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра тўрт ойгача муддатга вақтинча бошқа ишга ўтказишга муҳтож бўлган ходимни ўтказиш рад этилганда ёхуд иш берувчида иш мавжуд эмаслиги муносабати билан бундай ходимга тегишли ишни таклиф этиш мумкин бўлмаганда;

ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ёки меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мувофиқ фойдаланилиши шарт бўлган шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситаларидан фойдаланмаганда.

Ходим карантинли ва одам учун хавфли бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатмалар мавжуд бўлмаганда) иш берувчи уни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Хизмат текшируви ўтказилган тақдирда ҳам, агар муайян ходимнинг ишда бўлиши хизмат текширувини ўтказишга халақит беради деб тахмин

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қилиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Иш берувчи ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлган ҳолатлар бартараф этилгунига қадар бутун даврга уни ишдан четлаштиради.

152-модда. Ходимни ишдан четлаштириш даврида иш ҳақини ҳисоблаш

Ишдан четлаштириш даврида ходимга иш ҳақи ҳисобланмайди, бундан ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Ўз айбисиз меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаган ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ходим ишдан четлаштирилган ҳолларда ёхуд, агар ходимга иш берувчи томонидан шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситалари берилмаган, шунингдек агар ходим иш берувчи томонидан унга нисбатан хизмат текшируви ўтказилиши муносабати билан ишдан четлаштирилган бўлса, ишдан четлаштирилган давр учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

153-модда. Ходимни ишдан четлаштиришни расмийлаштириш

Ходимни ишдан четлаштириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилиб, буйруқ ушбу Кодекс 151-моддасининг иккинчи ёки учинчи қисмида назарда тутилган, ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлиб хизмат қилган аниқ сабаб кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруғи ишдан четлаштирилган ходимга имзо қўйдириб етказилади. Ходимнинг ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши бунда ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Иш берувчи ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқнинг тасдиқланган кўчирма нусхасини унга ходим мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай ходимнинг талабига кўра бериши шарт.

Ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан таништириш имкони бўлмаган тақдирда, иш берувчи ходимга тегишли буйруқ чиқарилган кундан эътиборан уч иш куни ичида буйруқнинг кўчирма нусхасини билдириш хати билан юбориши шарт.

Ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқда четлаштириш амалга оширилаётган муддат белгиланиши керак. Ходимни ишдан четлаштириш даври тугайдиган аниқ санани олдиндан аниқлаш имкони бўлмаган ҳолларда, қайси ҳодиса бошланиши билан ходимни ишдан четлаштириш муддати тугайдиган бўлса, ўша ҳодиса (ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши ва бошқалар) иш берувчининг буйруғида кўрсатилади

Ишдан четлаштирилган ходим четлаштириш муддати ёки четлаштириш қайси ҳолатлар сабабли амалга оширилган бўлса, ўша

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳолатлар тамом бўладиган муддат тугаганидан кейинги биринчи иш кунида ишга киришиши шарт.

154-модда. Ишдан қонунга хилоф равишда четлаштиришнинг ҳуқуқий оқибатлари

Ўзини қонунга хилоф равишда ишдан четлаштирилган деб ҳисобловчи ходим ўзининг ишдан четлаштирилиши устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин. Қонунга хилоф равишда ишдан четлаштирилган ходимнинг унга аввалги ишини тақдим этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи (агар қонунга хилоф равишда ишдан четлаштириш сабабли ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса) компенсация қилиш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида ходимни ишдан четлаштиришнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига, ходим ваколатли давлат органларининг талабига кўра ишдан четлаштирилган ҳолларда эса ходимни ишдан четлаштириш тўғрисида қарор қабул қилган тегишли давлат органининг зиммасига юклатилади.

Агар ходим иш берувчи томонидан қонунга хилоф равишда ишдан четлаштирилган бўлса, бундай ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади. Агар ходим ваколатли давлат органларининг талабига кўра қонунга хилоф равишда ишдан четлаштирилган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети маблағлари ҳисобидан ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрни қопланади ҳамда маънавий зиён компенсация қилинади, кейинчалик айбдор шахслардан регресс тартибида ундирилади.

5-§ . Меҳнат шартномасини бекор қилиш

155-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва асослари

Меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда ушбу Кодексда назарда тутилган асослар бўйича ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни тугатиш тушунилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

1) тарафларнинг келишуви (ушбу Кодекснинг 157-моддаси);

2) меҳнат шартномаси муддатининг тугаши (ушбу Кодекснинг 158-моддаси);

3) меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш (ушбу Кодекснинг 160-моддаси);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

4) меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш (ушбу Кодекснинг 161-моддаси);

5) ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши (ушбу Кодекс 156-моддасининг бешинчи қисми);

6) ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни рад этиши (ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисми);

7) ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга ишлаш учун кўчишни рад этиши (ушбу Кодекс 146-моддасининг бешинчи қисми);

8) ходимнинг тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда (ушбу Кодекс 143-моддасининг иккинчи қисми);

9) тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (ушбу Кодекснинг 168-моддаси);

10) янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайловда, танловда иштирок этишни рад этиш (ушбу Кодекснинг 169-моддаси);

11) ушбу Кодекс ёхуд бошқа қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни тугатишнинг қўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустаҳкамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар.

Меҳнат шартномаси ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга асослар бўйича ҳам бекор қилиниши мумкин.

156-модда. Ташкилотнинг мулкдори алмашганда, ташкилот қайта ташкил этилганда, унинг идоравий (тааллуқлилиги) бўйсунуви ўзгарганда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши

Ташкилотнинг мулкдори алмашганда, худди шунингдек ташкилот қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилганда, қўшиб олинганда, бўлинганда, ажратиб чиқарилганда, ўзгартирилганда) якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом эттирилади.

Янги мулкдор ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан ушбу Кодекс 489-моддасининг биринчи қисми 1-бандига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Ташкилотнинг бошқа ходимлари билан меҳнат шартномасини фақат ушбу Кодексга ва бошқа қонунларга мувофиқ бекор қилиш мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ташкилотнинг мулкдори алмашганда ходимлар сонини ёки штатини ўзгартиришга фақат мулк ҳуқуқининг бошқа шахсга ўтиши давлат рўйхатидан ўтказилганидан кейин йўл қўйилади.

Ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги ёки қайта ташкил этилганлиги (қўшиб юборилганлиги, қўшиб олинганлиги, бўлинганлиги, ажратиб чиқарилганлиги, ўзгартирилганлиги) ушбу ташкилотнинг ходимлари билан меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўлмайди.

Ходим ушбу модданинг биринчи ёки тўртинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишни давом эттиришни рад этганда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ тегишли ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бекор қилинади.

157-модда. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек муддатли меҳнат шартномаси исталган вақтда тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинадиган сана ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув билан ёзма шаклда расмийлаштирилади, унда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган сана, қўшимча келишув тузилган сана ва тарафларнинг реквизитлари кўрсатилиши шарт.

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

Муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугаши билан бекор қилинади. Меҳнат шартномасини унинг амал қилиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тараф бошқа тарафни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак, бундан иш жойи (лавозими) сақланаётган ходим йўқ бўлган даврга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тугайдиган ҳоллар мустасно.

Агар меҳнат шартномасининг муддати тугаганидан кейин якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этса ва тарафлардан бирортаси ҳам ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган тартибда бир ҳафта давомида уларнинг тугатилишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш жойи (лавозими) сақланаётган ходимнинг йўқ бўлган вақтига тузилган меҳнат шартномаси ушбу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

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

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда ушбу шартномада тарафларнинг неустойка тўлаш ҳақидаги ўзаро мажбурияти назарда тутилиши мумкин бўлиб, унга биноан, агар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра тугатилган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асослар бўйича тугатилган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгиланмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаб берган даврга ва бошқа ҳолатларга қараб фарқланиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда ходим томонидан тўланадиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 160-моддасининг саккизинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходимнинг ташаббусига кўра муддатидан олдин бекор қилинган бўлса, у неустойкани тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойкани тўлашни рад этган тақдирда, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

160-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини ўн тўрт календарь кун олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга ҳақли. Ўз ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатлари қуйидагиларга нисбатан белгилаб қўйилган:

ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилотнинг бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари (ушбу Кодекс 489-моддасининг учинчи ва тўртинчи қисмлари);

мавсумий ходимлар (ушбу Кодекс 494-моддасининг биринчи қисми);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар (ушбу Кодекс 499-моддасининг биринчи қисми);

микрофирмалар иш берувчиларининг ходимлари (ушбу Кодекс 506-моддасининг биринчи қисми);

якка тартибдаги тадбиркорларда ишлайдиган шахслар (ушбу Кодекс 511-моддасининг биринчи қисми);

уй ишчилари (ушбу Кодекс 518-моддасининг биринчи қисми);

қонунда назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимлар.

Огоҳлантириш муддатининг ўтиши иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризаси олинганидан сўнг кейинги кунда бошланади.

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги хабарнома билан юборишга ҳақли. Бунда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддатини ҳисоблаб чиқариш иш берувчи томонидан ариза олинган санадан сўнг кейинги кунда бошланади.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугашига қадар бекор қилиниши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани бериши ҳамда у билан ҳисоб-китобни амалга ошириши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки тарафларнинг келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати давомида, шу жумладан огоҳлантириш муддати сўнгги куни иш вақти тугагунига қадар ходим ўзи берган аризани чақириб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этаётган бўлса, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, меҳнат шартномасини ушбу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза у ўз ишини давом эттириши мумкин эмаслиги (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолларда) билан боғлиқ бўлган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилаётган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 159-моддасида назарда тутилган тартибда ходим томонидан неустойка тўлаш белгиланиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

161-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асосланган бўлиши керак.

Қуйидаги сабаблардан (асослардан) бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосланганлигини билдиради:

1) ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги;

2) технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

3) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги;

4) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

5) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш ушбу Кодекснинг 162-моддасига мувофиқ амалга оширилади;

6) ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар).

Меҳнат шартномасини ушбу модда иккинчи қисмининг 2 ва 3-бандларига кўра бекор қилишга ушбу Кодекс 144-моддасининг талабларига риоя этилган ҳолда йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасини ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилиш интизомий жазо чораси бўлиб, у ушбу Кодексда белгиланган интизомий жазоларни қўллаш тартиби ва муддатларига риоя этилган ҳолда амалга оширилиши керак.

Умумий ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий таълим ташкилотларининг тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси ушбу меҳнат шартномаси тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига ёзма шаклда хабар қилиши керак.

162-модда. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш

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

ички меҳнат тартиби қоидалари;

ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ташкилот мулкдори ва раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси;

ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом тўғрисидаги уставлар ҳамда низомлар билан белгиланади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилашда ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигидан ҳамда бундай ножўя хатти-ҳаракат келтириб чиқариши мумкин бўлган оқибатлардан келиб чиқиш лозим.

163-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни тақиқлаш

Меҳнат шартномасини:

1) ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилмаган асослар бўйича;

2) ушбу Кодекснинг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабини бузадиган;

3) ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврларида, у меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган таътилларда бўлган даврларда;

4) ходим давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ишдан озод этилган даврда;

5) ходим хизмат сафарида бўлган даврда;

6) ҳомиладор аёллар (ушбу Кодекс 408-моддаси) ва уч ёшгача боласи бўлган ходимлар (ушбу Кодекс 409-моддаси) учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу Кодекснинг 147-моддасига мувофиқ ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда аввалги иш жойи бўйича тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тақиқланади.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун ушбу модда биринчи қисмининг 3–6-бандларида назарда тутилган чекловлар ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганда қўлланилмайди.

164-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олиш

Агар жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бундай розиликсиз бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

ушбу Кодекс 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан ушбу Кодекс 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан.

Касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

165-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

ташкилот раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкилот мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ҳафта олдин;

3) меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда камида уч кун олдин.

Ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра келгусида бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган муддатлари барча ҳолларда қўлланилади, бундан ушбу Кодекснинг VI бўлимида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан бошқа огоҳлантириш муддатлари белгиланган ҳоллар мустасно.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ходимни огоҳлантириш муддатларини огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир. Ходимга огоҳлантириш муддатига мутаносиб пулли компенсация тўлаш иш берувчини қонунчиликда назарда тутилган бошқа тўловларни амалга ошириш мажбуриятидан, шунингдек ўзга тўловларни, агар улар меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, амалга оширишдан озод этмайди.

Ходимни огоҳлантириш муддати ичида, бундан меҳнатга оид муносабатларни унинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан тугатиш тўғрисидаги огоҳлантириш мустасно, ходимга бошқа иш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Ходимни огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари, шунингдек унинг давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарган вақти киритилмайди, бундан меҳнатга оид муносабатларнинг ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан тугатилиши мустасно.

166-модда. Иш берувчининг ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни тақдим этиши

Иш берувчи ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисмида, 146-моддасининг бешинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 6-бандида назарда тутилган асослар бўйича қайси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида бўлса, ўша ходим ишдан бўшатиладиган ходимдир.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитасига ёхуд касаба уюшмалари тегишли бирлашмасига ходимларнинг эҳтимол тутилган ишдан бўшатилиши тўғрисидаги ахборотни ўз вақтида, камида икки ой олдин тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказади.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакасини ва меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай «Ягона миллий меҳнат тизими» идораларарo дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига ҳам етказиши шарт.

167-модда. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимларининг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқ

Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ ҳолда ташкилот, якка тартибдаги тадбиркор ходимларининг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилинганда ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

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

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

оиласида мустақил иш ҳақи олувчи бошқа ходимлар мавжуд бўлмаган шахсларга;

мазкур иш берувчидаги узоқ муддатли иш стажига эга бўлган ходимларга;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларида меҳнат шартномасига кўра тегишли мутахассислик бўйича ўз малакасини ошираётган ходимларга ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларини тамомлаган шахсларга ўқишни тамомлаганидан кейин мутахассислиги бўйича ишлаш шарти билан уч йил мобайнида;

ушбу ташкилотда меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига учраган шахсларга;

ногиронлиги бўлган шахсларга;

1941–1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлар бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

меҳнатдаги ютуқлари учун рағбатлантиришларга эга бўлган ва интизомий жазоларга эга бўлмаган ходимларга;

атом объектларидаги авариялар оқибатида келиб чиққан юқори радиациявий нурланиш билан боғлиқ бўлган нурланиш касаллигига ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ўзига нисбатан бошланган ногиронлигининг атом объектларидаги авариялар билан боғлиқлиги аниқланган ногиронлиги бўлган шахсларга; ушбу авариялар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш иштирокчиларига, шунингдек мазкур объектлардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Малака ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлган тақдирда, ҳисобга олинадиган аксарият ҳолатлар сони бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолишга доир имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланади. Бу ҳолатларнинг ушбу модда иккинчи қисмида санаб ўтилган кетма-кетлиги аҳамиятга эга эмас.

Жамоа шартномасида мавжуд бўлган тақдирда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин. Ушбу ҳолатлар, агар ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга бўлса ҳамда ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда бир-бирининг олдида афзалликларга эга бўлмаса, ҳисобга олинади.

168-модда. Меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш

Меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

1) ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги;

2) шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланганлиги;

3) ходим суднинг қайси ҳукми билан аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган жазога ҳукм қилинган бўлса, ўша суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги, шунингдек суднинг қарорига биноан ходимнинг ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганлиги;

4) ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар);

6) ташкилотни тугатиш ёки иш берувчи бўлган якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги;

7) ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарори бекор қилинганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Давлат меҳнат инспекциясининг қарори бекор қилинганлиги (қонунга хилоф деб эътироф этилганлиги);

8) ходим вафот этганлиги, шунингдек суд томонидан ходимнинг бедарак йўқолган деб эътироф этилганлиги ёки вафот этган деб эълон қилинганлиги;

9) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзосининг ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтганлиги;

10) қонунда назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинган деб ҳисобланади:

жисмоний шахс бўлган иш берувчи вафот этганда, шунингдек жисмоний шахс бўлган иш берувчи суд томонидан вафот этган ёки бедарак йўқолган деб эътироф этилганда;

ходим ёки жисмоний шахс бўлган иш берувчи суд томонидан муомалага лаёқатсиз ёки муомала лаёқати чекланган деб эътироф этилганда, агар бу жисмоний шахснинг иш берувчининг вазифаларини бажариш,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимнинг эса аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган бўлса.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмининг 6-бандида назарда тутилган асос бўйича ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши ёки ходимга огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мос келадиган пул компенсациясини тўлаши шарт.

Агар ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш мумкин бўлмаса, меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 2 ва 9-бандларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айбисиз бузилган ҳолларда меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 4-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қилувчи ҳолатлар ходимнинг айбисиз юзага келган ҳолларда (бундан ходимни тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ лаёқатсиз деб эътироф этиш мустасно) меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 5-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Ходимни ушбу модданинг тўртинчи, бешинчи ва олтинчи қисмларида назарда тутилган бошқа ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг 144-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

169-модда. Меҳнат шартномасини янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлик муносабати билан бекор қилиш

Агар қонунда ходимни муайян муддатга сайлаб қўйиладиган лавозимга сайлаш ёки муайян лавозимни эгаллаш учун даврий танлов ўтказиш назарда тутилган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаб турган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги муддатга сайланмаганлиги ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлиги муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

Агар сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб эътироф этилса, тегишли лавозимни эгаллаган ходим билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этади. Бундай ҳолда сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб топилган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай (агар қонунда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бошқача муддат белгиланмаган бўлса) янги сайлов ёхуд танлов ўтказилиши керак.

Аввал сайланган ёки тегишли лавозимга танлов бўйича ўтган ходим, агар у сайлашда ёки танловда иштирок этиш учун қонунчиликка мувофиқ зарур бўлган ҳужжатларни белгиланган муддатда топширмаган бўлса, сайловда, танловда иштирок этишни рад қилган деб эътироф этилади.

170-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

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

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кундир. Агар охирги иш куни дам олиш кунига ёхуд ишланмайдиган байрам кунига ёки бошқа ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни охирги иш куни деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг ёхуд тегишли қонуннинг моддасига (бандига) ҳавола қилинган ҳолда ушбу Кодекс ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар моддаларининг (бандларининг) таърифларига аниқ мувофиқ тарзда кўрсатилиши керак.

Меҳнат шартномаси шартномада назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинганда, иш берувчининг ушбу модда учинчи қисмининг талабларига риоя этилган ҳолда чиқарилган буйруғида ушбу ходим билан меҳнат шартномаси қайси асосга мувофиқ бекор қилинган бўлса, меҳнат шартномасининг ушбу асосни назарда тутувчи бандига ҳавола бўлиши керак.

Меҳнат шартномаси ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бир марта қўпол равишда бузилганлиги муносабати билан бекор қилинганда, иш берувчининг буйруғида ички меҳнат тартиб қоидаларининг банди, ташкилот раҳбарига нисбатан меҳнат шартномасининг банди, ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан эса ходим билан меҳнат шартномаси қайси меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишини содир этганлик учун бекор қилинган бўлса, ўша қоидабузарликни назарда тутувчи интизом тўғрисидаги тегишли уставнинг ёки низомнинг моддаси (банди) қўшимча равишда кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4-бандига кўра бекор қилиш тўғрисидаги буйруғида ишга қабул қилишнинг қандай қоидалари бузилганлиги, нима учун уларни бартараф этиб бўлмаслиги ва улар қайси сабабга кўра меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қилаётганлиги кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 5-бандига кўра бекор қилиш тўғрисидаги буйруғида

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қонунчиликда назарда тутилган қандай ҳолатларнинг юзага келиши якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қилаётганлиги кўрсатилиши керак.

171-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш

Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериши шарт. Иш берувчи ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли равишда тасдиқланган кўчирма нусхаларини ҳам бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим йўқ бўлганлиги ёки ҳужжатларни олишни рад этганлиги муносабати билан унга меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш имконияти бўлмаган тақдирда, иш берувчи кейинги иш кунидан кечиктирмай ходимга меҳнат дафтарчасини олиш учун келиши ёхуд меҳнат дафтарчаси почта орқали юборилишига розилик бериши зарурлиги ҳақида билдиришнома юбориши шарт.

Иш берувчи билдиришнома юборилган кундан эътиборан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги учун жавобгарликдан озод этилади. Ходим томонидан ўз вақтида талаб қилиб олинмаган меҳнат дафтарчаси иш берувчи томонидан ходим меҳнат дафтарчасини бериш тўғрисида мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай берилиши керак.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини ходимнинг буйруқнинг кўчирма нусхасини почта орқали юбориш учун розилигини олмаган ҳолда почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги билдиришнома билан юборишга ҳақли. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг ходимга берилган кўчирма нусхаси йўқолган ёки бузилган тақдирда, ходим иш берувчига бундай буйруқнинг янги кўчирма нусхасини бериш учун мурожаат қилишга ҳақли бўлиб, ушбу кўчирма нусха ходимга у иш берувчига мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай берилиши керак.

172-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиниши керак.

Ҳисоб-китоб ходимга:

охиригача олинмаган иш ҳақини;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходим томонидан фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллар учун компенсацияларни;

агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида бошқа тўловларни тўлаш назарда тутилган бўлса, ушбу тўловларни тўлашни ўз ичига олади.

Иш берувчи томонидан ходимга тегишли бўлган барча суммаларни тўлаш ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда амалга оширилади.

Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаган бўлса, тегишли суммалар ҳисоб-китоб қилиш тўғрисида ходим томонидан талаб қўйилганидан кейин уч кундан кечиктирмай тўланиши керак.

Ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги даврда бирор-бир тўловлар (ой, чорак, йил якунлари бўйича мукофотлар) ҳисобланган тақдирда, ушбу тўловлар ходим томонидан тегишли талаб қўйилганидан кейин уч кундан кечиктирмай амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли бўлган суммаларнинг миқдорлари тўғрисида низо чиққан тақдирда, иш берувчи унга шак-шубҳасиз тегадиган суммани ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган муддатда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 173-моддаси иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилинганда, ҳисоб-китоб қилиш чоғида иш берувчи ходимга ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган тўловлардан ташқари ишдан бўшатиш нафақасини тўлаши шарт.

Ходимни меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантиришнинг ушбу Кодекснинг 165-моддасида назарда тутилган муддати мутаносиб пулли компенсация билан алмаштирилган тақдирда меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчи ходимга тегишли компенсацияни тўлаши шарт.

173-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Ишдан бўшатиш нафақаси ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимнинг ишдан маҳрум бўлиши оқибатларини юмшатиш мақсадида амалга ошириладиган, қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бир йўла бериладиган пулли тўловдир.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббусига кўра, бундан шартнома ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинганлиги мустасно;

ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 1, 2, 6 (ташкилотни тугатиш қисмида) ва 9- бандларида назарда тутилган тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, бундан жисмоний шахс бўлган

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

иш берувчи муомалага лаёқатсиз деб эътироф этилган ҳоллар мустасно. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ва 5-бандларига мувофиқ бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, бундан ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш тўғрисидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва бошқалар) ёхуд ходимнинг ҳаракатлари қонунчиликка мувофиқ якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қиладиган ҳолатларнинг юзага келишига олиб келган ҳоллар мустасно;

ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан;

ходим тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра ўзига қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этганлиги ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаганлиги муносабати билан;

ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойдаги ишга кўчишни рад этганлиги муносабати билан;

ходим ташкилотнинг мулкдори алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан.

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур иш берувчидаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

уч йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан;

уч йилдан беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан;

беш йилдан ўн йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг юз фоизидан;

ўн йилдан ўн беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг бир юз эллик фоизидан;

ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг икки юз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар (ушбу модданинг учинчи қисмида мустаҳкамланганларига нисбатан ишдан бўшатиш нафақасининг оширилган миқдорлари, ишдан бўшатиш нафақасининг миқдорига таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг муайян тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш, ушбу ташкилотга иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажида ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олиш), белгиланиши мумкин.

Ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлган асосларга кўра ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ёхуд иш берувчининг, юридик шахс ваколатли органларининг, ташкилот мулкдорининг ёки мулкдорлар томонидан ваколат берилган шахсларнинг қарорларида ходимларга ишдан бўшатиш нафақаларини, компенсацияларни тўлаш ва (ёки) уларга ҳар қандай шаклда бирор-бир бошқа тўловларни тайинлаш назарда тутилиши мумкин эмас.

174-модда. Меҳнат шартномасини қонунга хилоф равишда бекор қилишнинг ҳуқуқий оқибатлари

Ўзи билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинган деб ҳисоблайдиган ходим бевосита иш берувчига мурожаат қилиши ёки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши устидан белгиланган тартибда, шу жумладан суд тартибида ҳам шикоят қилиши мумкин.

Ўзи билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинган ходимнинг унга аввалги ишини тақдим этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи (агар меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганлиги натижасида ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса) компенсация қилиш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини қонунга хилоф деб эътироф этган иш берувчи ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклаши ҳамда ходимнинг ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги талабларини қаноатлантириши шарт. Бундай ҳолда ходимга тегишли бўлган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори тўғрисидаги масала ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳал этилади. Бунда ходимга моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ушбу Кодексда назарда тутилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Агар меҳнат шартномасининг тарафлари ходимга моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва (ёки) маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори ҳақида келишувга эриша олмаган бўлса, иш берувчи ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани тўлаши шарт, якка тартибдаги меҳнат низоси эса ушбу Кодекснинг VII бўлимида назарда тутилган тартибда медиация тартиб-таомилидан фойдаланган ҳолда ёки судда ҳал этилади (тартибга солинади).

Ходим билан меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, давлат органларининг ғайриқонуний қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида, шу жумладан ходимнинг қонунга хилоф равишда ҳукм қилиниши натижасида бекор қилинган тақдирда, унга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш қонунчиликда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганлиги оқибатида ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақни мажбурий равишда тўлашдан;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассисларнинг маслаҳатлари, иш юритишга доир харажатлар ва бошқалар) компенсация қилишдан иборат.

Маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори иш берувчининг ҳаракатларини баҳолашни ҳисобга олган ҳолда суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Суд ишга тиклаш ўрнига ходимнинг илтимосига кўра унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча товон (ушбу модданинг тўртинчи қисмида назарда тутилганидан ташқари) ундириши мумкин.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

6-§. Ходимнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш

175-модда. Ходимнинг шахсга доир маълумотлари

Меҳнатга оид муносабатлар сабабли иш берувчига тақдим этилган, ходимнинг, шунингдек унинг оила аъзоларининг ҳаётидаги фактлар, воқеалар ва ҳолатлар тўғрисидаги ахборот ходимнинг шахсга доир маълумотларидир.

Шахсга доир маълумотлар жумласига ходим тўғрисидаги қуйидаги маълумотлар киради:

фамилияси, исми, отасининг исми, туғилган санаси ва жойи;

жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлса);

маълумоти (қачон ва қайси таълим ташкилотларини тугатганлиги, дипломлари рақамлари, диплом бўйича тайёргарлик йўналиши ёки мутахассислиги, малакаси);

меҳнат фаолияти бошланганидан эътиборан бажарилган ишлари (ҳарбий хизматни қўшиб ҳисоблаганда);

доимий ёки вақтинча яшаш жойи бўйича рўйхатдан ўтган манзили;

паспортига оид маълумотлар (серияси, рақами, ким томонидан ва қачон берилганлиги) ва идентификация ID карта маълумотлари;

шахсий телефон рақами, электрон почта манзили;

ҳарбий мажбуриятга дахлдорлиги, ҳарбий рўйхатга олиш бўйича маълумотлар (захирада бўлган фуқаролар ва ҳарбий хизматга чақирилиши лозим бўлган шахслар учун);

солиқ тўловчининг идентификация рақами;

шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварағининг рақами;

мажбурий тиббий кўрик натижалари;

ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари;

оилавий аҳволи, яқин қариндошларининг фамилияси, исми, отасининг исми ва туғилган саналари;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимнинг ва (ёки) унинг оила аъзоларининг ҳаётидаги иш берувчига маълум бўлиб қолган фактлар, воқеалар ҳамда ҳолатлар ҳақидаги бошқа маълумотлар.

Ходимнинг шахсга доир маълумотлари тўғрисидаги ахборот махфий ахборот тоифасига тааллуқлидир.

176-модда. Ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш чоғидаги умумий талаблар ва уларни ҳимоя қилиш кафолатлари

Иш берувчи ва унинг вакиллари шахсга доир маълумотларга ишлов бериш чоғида (шахсга доир маълумотларни йиғиш, тизимлаштириш, сақлаш, ўзгартириш, тўлдириш, улардан фойдаланиш, уларни бериш, тарқатиш, узатиш, эгасизлантириш ва йўқ қилиш бўйича битта ҳаракатни ёки ҳаракатлар мажмуини амалга оширганда):

ходимнинг ишлов берилаётган шахсга доир маълумотларининг ҳажми ва мазмунини белгилашда шахсга доир маълумотлар тўғрисидаги қонунчилик қоидаларига амал қилиши;

ходимнинг шахсга доир барча маълумотларини ходимнинг ўзидан олиши шарт. Агар ходимнинг шахсга доир маълумотларини фақат учинчи шахслардан олиш мумкин бўлса, ходимга бу ҳақда олдиндан ёзма равишда хабар қилиниши ва ундан ёзма розилик олиниши керак, бундан шахсга доир маълумотларни (тиббий кўрик натижалари, малака ошириш доирасида малакавий ва бошқа баҳолашлар натижалари бўйича хулоса ва бошқалар) ходим мазкур иш берувчи томонидан қонунчиликка мувофиқ қайси учинчи шахсларга юборилган бўлса, ўша учинчи шахслардан олиш ҳоллари мустасно;

шахсга доир маълумотларни олишнинг мақсадлари, тахмин қилинаётган манбалари ва усуллари, шунингдек олиниши лозим бўлган шахсга доир маълумотларнинг хусусияти ҳамда ходимнинг уларни олиш учун ёзма розилик беришни рад этиши оқибатлари тўғрисида ходимга хабар қилиши;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини ғайриқонуний равишда фойдаланилишдан ёки йўқолишдан иш берувчининг шахсий маблағлари ҳисобидан ҳимоя қилишни таъминлаши;

ходимларни ва уларнинг вакилларини иш берувчида мавжуд бўлган, ходимларнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш тартибини белгилайдиган, шунингдек уларнинг ушбу соҳадаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари тўғрисидаги ҳужжатлар билан имзо қўйдириб таништириши;

ходимларнинг вакиллари билан биргаликда ходимларнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиши шарт.

Агар ушбу Кодексда ва бошқа қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи ва унинг вакиллари ходимнинг жамоат бирлашмаларидаги аъзолиги ёки касаба уюшмасидаги фаолияти тўғрисидаги шахсга доир маълумотларини олиш ҳамда уларга ишлов бериш ҳуқуқига эга эмас.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш берувчининг вакиллари томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларидан фойдаланиш фақат ходимнинг меҳнат мажбуриятларига мувофиқ амалга оширилиши керак.

Иш берувчининг ходимларнинг шахсга доир маълумотларига ишлов беришни амалга ошираётган вакиллари ўзларига ишониб топширилган ёки меҳнат мажбуриятларини бажариши сабабли ўзига маълум бўлиб қолган шахсга доир маълумотларнинг ошкор этилишига йўл қўймаслиги шарт.

177-модда. Ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини рад этиши тўғрисидаги меҳнат шартномаси шартларининг, ички ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини рад этишини назарда тутувчи ёки ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш соҳасидаги ҳолатини қонунчиликка нисбатан ёмонлаштирувчи меҳнат шартномасининг, ходим ва иш берувчи ўртасидаги бошқа келишувларнинг шартлари, ички ҳужжатларнинг қоидалари ҳақиқий эмасдир.

178-модда. Ходимларнинг шахсга доир маълумотларини сақлаш, улардан фойдаланиш ва уларни бериш

Ходимларнинг шахсга доир маълумотларини сақлаш, улардан фойдаланиш ва уларни бериш тартиби ушбу Кодекс ҳамда бошқа қонунлар талабларига риоя этган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади.

Ходимнинг шахсга доир маълумотларини бериш чоғида иш берувчи қуйидаги талабларга риоя этиши керак:

ходимнинг шахсга доир маълумотларини унинг ёзма розилигисиз учинчи шахсга хабар қилмаслик, бундан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига бўлган таҳдиднинг олдини олиш мақсадида, шунингдек ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган бошқа ҳолларда хабар қилиш зарур бўлган ҳоллар мустасно;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини унинг ёзма розилигисиз тижорат мақсадларида хабар қилмаслик;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини оладиган шахсларни ушбу маълумотлардан фақат улар хабар қилинган мақсадларда фойдаланиш мумкинлиги тўғрисида огоҳлантириш ва ушбу шахслардан бу қоидага риоя этилганлигининг тасдиғини талаб қилиш. Ходимнинг шахсга доир маълумотларини оладиган шахслар махфийлик режимига риоя этиши шарт. Мазкур қоида ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ходимларнинг шахсга доир маълумотларини алмашишга нисбатан татбиқ этилмайди;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини битта ташкилот доирасида, битта якка тартибдаги тадбиркорда ходим имзо қўйган ҳолда таништирилиши керак бўлган ички ҳужжатга мувофиқ беришни амалга ошириш;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимларнинг шахсга доир маълумотларидан фойдаланишга фақат махсус ваколатли шахсларга рухсат бериш, бунда мазкур шахслар ходимнинг фақат муайян меҳнат вазифаларини бажариш учун зарур бўлган шахсга доир маълумотларини олиш ҳуқуқига эга бўлиши керак;

ходимнинг соғлиғи ҳолати ҳақидаги ахборотни сўраб олмаслик, бундан ходим томонидан меҳнат вазифасини бажариш имконияти тўғрисидаги масалага тааллуқли бўлган маълумотлар мустасно;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ходимларнинг вакилларига топшириши ҳамда ушбу ахборотни фақат кўрсатилган вакиллар томонидан ўз вазифаларини бажариши учун зарур бўлган шахсга доир маълумотлар билан чеклаш.

179-модда. Ходимнинг иш берувчида сақланаётган ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини таъминлашга доир ҳуқуқлари

Иш берувчида сақланаётган шахсга доир маълумотларининг ҳимоя қилинишини таъминлаш мақсадида ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзининг шахсга доир маълумотлари ва ушбу маълумотларга ишлов бериш тўғрисида тўлиқ ахборот олиш;

ўзининг шахсга доир маълумотларидан эркин бепул фойдаланиш, шу жумладан ходимнинг шахсга доир маълумотларини ўз ичига олган ҳар қандай ёзувнинг кўчирма нусхаларини олиш ҳуқуқи, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ўзининг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш учун вакил белгилаш;

соғлиғининг ҳолатини акс эттирувчи тиббий ҳужжатлардан фойдаланиш;

шахсга доир нотўғри маълумотларни чиқариб ташлаш, тўғрилаш ёки тўлиқ бўлмаган маълумотларни, шунингдек ушбу Кодекс ёки бошқа қонун талабларини бузган ҳолда ишлов берилган маълумотларни тўлдириш тўғрисида талаб қилиш;

илгари ходимнинг нотўғри ёки тўлиқ бўлмаган шахсга доир маълумотлари ўзига хабар қилинган барча шахсларга ушбу маълумотларда амалга оширилган барча истиснолар, тузатишлар ёки тўлдиришлар ҳақида иш берувчи томонидан хабар қилиниши тўғрисида талаб қилиш;

ўзининг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш чоғида иш берувчининг барча ғайриқонуний қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш, шу жумладан судга ҳам шикоят қилиш.

Иш берувчи ходимнинг шахсга доир маълумотларини чиқариб ташлашни, тузатишни ёки тўлдиришни рад этган тақдирда, у иш берувчига ўзининг тегишли асосга норозилиги ҳақида ёзма шаклда маълум қилиш ҳуқуқига эга.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

180-модда. Иш берувчи томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш тартиби бузилишининг ҳуқуқий оқибатлари

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш тартиби бузилганлиги ходимнинг меҳнат қилиш имкониятидан қонунга хилоф равишда маҳрум бўлишига сабаб бўлса ёки ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорининг пасайишига олиб келса, ходимнинг маҳрум бўлган иш ҳақи ўрнини қоплаш мажбурияти ўз айби билан мазкур қоидабузарликка йўл қўйилган иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи томонидан ходимнинг номига доғ туширадиган ва ҳақиқатга тўғри келмайдиган маълумотлар тарқатилган тақдирда, иш берувчи ушбу маълумотларни рад этиши шарт.

13-боб. Иш вақти

1-§. Умумий қоидалар

181-модда. Иш вақтининг тушунчаси ва турлари

Ходим ички меҳнат тартиб қоидаларига, сменаларга бўлиниб ишлаш (иш) жадвалларига, бошқа ички ҳужжатларга ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнат мажбуриятларини қайси вақт мобайнида бажариши керак бўлса, ўша вақт иш вақтидир.

Иш вақтига қуйидагилар киради:

ходим меҳнат мажбуриятларини ҳақиқатда бажарган вақт;

ушбу Кодексда назарда тутилган вақт даврлари (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақт, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ бўлган танаффуслар, болани овқатлантириш учун танаффуслар ва бошқалар), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа вақт даврлари, шу жумладан асосий ва тайёргарлик-якуний ишларни бажариш вақти (кийим, материаллар, асбоб-ускуналар олиш, техника, ҳужжатлар билан танишиш, иш ўрнини тайёрлаш ва тозалаш, тайёр маҳсулотни топшириш ва бошқалар).

Иш вақтининг турлари қуйидагилардан иборатдир:

иш вақтининг нормал давомийлиги;

иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги;

тўлиқсиз иш вақти.

182-модда. Иш вақтининг нормал давомийлиги

Ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

183-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғининг ҳолати, меҳнат шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва бошқа ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга (ушбу Кодекснинг 415-моддаси);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга (ушбу Кодекс 427-моддасининг биринчи қисми);

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга (ушбу Кодекснинг 477-моддаси);

иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (ушбу Кодекснинг 184-моддаси);

уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (ушбу Кодекс 397-моддасининг биринчи қисми).

184-модда. Иши юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Иши юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган, яъни алоҳида хусусиятга эга бўлган тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқа тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига кўпи билан ўттиз олти соат қилиб белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади, бироқ ушбу моддада белгиланган иш вақтининг давомийлигидан ошмайдиган тарзда белгиланади.

185-модда. Ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги

Ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги:

а) ўзига нисбатан иш вақтининг нормал давомийлиги белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида – етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида – саккиз соатдан;

б) ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекснинг 416-моддасида белгиланган давомийликдан;

в) ногиронлиги бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекс 427-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган давомийликдан;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекснинг 478-моддасида белгиланган давомийликдан ошиши мумкин эмас.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қонунчиликка, ички ҳужжатларга, жамоа шартномасига ёхуд меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

Ташкилотда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган тақдирда, ушбу Кодекснинг 199-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

186-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти ҳам муддати чекланмаган ҳолда, ҳам меҳнат шартномаси тарафлари келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин.

Иш берувчи:

ушбу Кодекснинг 398-моддасига мувофиқ ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшгача бўлган бола (ўн олти ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган бола) ота-онасидан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра тиббий хулосага биноан;

ногиронлиги бўлган шахснинг илтимосига кўра, агар мазкур шахс учун иш вақтини белгилаш ушбу Кодекс 424-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларида назарда тутилган бўлса;

ушбу Кодексда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ўзга ҳолларда тўлиқсиз иш кунини белгилаши шарт.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган шахслар учун тўлиқсиз иш вақти ходим учун қулай бўлган муддатга, бироқ тўлиқсиз иш вақтини мажбурий равишда белгилаш учун асос бўлган ҳолатлар мавжуд бўлган даврдан ортиқ бўлмаган муддатга белгиланади, иш вақтининг ва дам олиш вақтининг режими, шу жумладан ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти эса ушбу иш берувчидаги ишлаб чиқариш (иш) шароитлари ҳисобга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

олинган ҳолда ходимнинг истакларига мувофиқ белгиланади. Бунда ногиронлиги бўлган шахслар тўлиқсиз иш вақтининг давомийлиги ва иш режими тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларига мувофиқ белгиланиши керак.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаганда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш у ишлаб берган вақтга мутаносиб равишда ёки у бажарган ишнинг ҳажмига қараб амалга оширилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ходимлар учун ҳар йилги асосий меҳнат таътили давомийлигининг, меҳнат стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ва бошқа меҳнат ҳуқуқларининг бирор-бир чекланишларига сабаб бўлмайди.

187-модда. Ишланмайдиган байрам кунлари арафасидаги ишнинг давомийлиги

Ишланмайдиган байрам кунлари арафасида ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

Байрамдан олдинги куни ишнинг (сменанинг) давомийлигини қисқартириш имкони бўлмаган узлуксиз ишлайдиган ташкилотларда ва айрим турдаги ишларда ортиқча ишлаганлик ходимга қўшимча дам олиш вақти бериш ёки ходимнинг розилиги билан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган нормалар бўйича ҳақ тўлаш орқали компенсация қилинади.

188-модда. Тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги

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

Агар ходим учун белгиланган ҳар кунги иш (смена) давомийлигининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги иш ҳафтасининг давомийлиги тегишли равишда қисқартирилган, кейинчалик ишлаб берилмаган ҳолда бир соатга қисқартирилади.

Агар жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ходимлар учун, шунингдек тунги вақтда ишлашга махсус қабул қилинган ходимлар учун тунги вақтдаги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қисқартирилмайди.

Меҳнат шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, шунингдек олти кунлик иш ҳафтасидаги сменали ишларда тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштирилади. Мазкур ишлар рўйхати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланиши мумкин.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекс 396-моддасининг иккинчи қисмида, 417-модданинг биринчи қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Тунги вақтдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 264-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

189-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Иш берувчи томонидан ходимни ходим учун белгиланган иш вақти давомийлигидан ташқари ишга жалб этиш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишнинг соатлари миқдорини аниқлаш тартиби иш вақтини ҳисобга олиш турига боғлиқдир.

Иш вақти кунлик ҳисобга олинганда ходим учун белгиланган ҳар кунги иш (смена) вақтининг давомийлигидан ошадиган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақти ҳафталик ҳисобга олинганда ходим учун белгиланган ҳафталик иш вақтининг давомийлигидан ошадиган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда бир ҳафтадан ошадиган ҳисобга олиш даври учун ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлигидан ташқари иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш берувчи томонидан ходимни унинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

1) табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатларнинг, ишлаб чиқаришдаги аварияларнинг, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг, шунингдек ёнғинларнинг, тошқинларнинг, зилзилаларнинг, эпидемияларнинг ёки эпизоотияларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда бажарилган ишлар амалга оширилганда;

2) марказлаштирилган иссиқ сув таъминоти, совуқ сув таъминоти ва (ёки) сув чиқариш тизимларининг, газ таъминоти, иссиқлик таъминоти, ёритиш, транспорт, алоқа тизимларининг нормал ишлашини бузадиган кутилмаган ҳолатларни бартараф этишга доир ижтимоий жиҳатдан зарур ишлар амалга оширилганда;

3) агар ишда танаффусга йўл қўйилмаса, смена алмашаётган ходим келмай қолганда ишни давом эттириш учун. Бундай ҳолда иш берувчи зудлик билан сменачини бошқа ходим билан алмаштириш чораларини кўриши шарт.

Ушбу модда олтинчи қисмининг 2 ва 3-бандларида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи томонидан ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

Ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган ҳоллардан ташқари иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Иш сменасининг давомийлиги ўн икки соат бўлганида, шунингдек меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта хавфли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекс 396, 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 262-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

190-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп давомийлиги

Иш вақтидан ташқари ишнинг давомийлиги ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда – бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ошмаслиги керак.

Иш берувчи ходимнинг иш вақтидан ташқари ишининг давомийлиги аниқ ҳисобга олинишини таъминлаши шарт.

2-§. Иш вақти режими ва уни ҳисобга олиш

191-модда. Иш вақти режими тушунчаси ва уни белгилаш тартиби

Муайян календарь давр мобайнида (иш кунининг, ҳафтанинг, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қўлланилганда эса ҳисобга олиш даврининг ҳафтасидан ошадиган давр мобайнида) иш вақтининг тақсимланиши иш вақти режимидир.

Иш вақти режими қуйидагиларни белгилайди:

иш ҳафтасининг тури ва давомийлигини (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси, бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси, ўзгарувчан жадвал бўйича дам олиш кунлари бериладиган иш ҳафтаси, тўлиқсиз иш ҳафтаси);

иш куни (смена) бошланадиган, тугайдиган вақтни ва унинг давомийлигини;

дам олиш ва овқатланиш учун танаффус, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа танаффуслар вақтини;

иш кунларининг ва ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашишини;

суткадаги сменалар сонини;

ходимларнинг сменалар бўйича алмашиш кетма-кетлигини.

Иш вақтининг режими ички меҳнат тартиб қоидаларида, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида, бошқа ички ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Меҳнат шартномасида ходим учун ички меҳнат тартиби қоидаларида, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида ёки бошқа ички ҳужжатларда назарда тутилган умумий иш вақти режимидан фарқ қиладиган шахсий иш вақти режимини белгилаш назарда тутилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

192-модда. Сменали ишда иш вақти режими

Икки ва ундан ортиқ сменадаги иш сменали иш деб ҳисобланади. Сменали иш ишлаб чиқариш жараёнининг (ишнинг) давомийлиги ҳар кунги ишнинг белгиланган давомийлигидан ошадиган ҳолларда, шунингдек асбоб-ускуналардан янада самарали фойдаланиш, ишлаб чиқариш (ишлар, хизматлар) ҳажмини ошириш мақсадида жорий этилади.

Сменали ишда иш вақти режими сменаларга бўлиниб ишлаш жадвали билан белгиланади. Ходимлар сменалар бўйича бир маромда навбат алмашади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади. Сменалар орасидаги ҳар кунги дам олишнинг энг кам давомийлиги (битта смена охиридан то кейинги смена бошланишига қадар) дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти билан бирга камида ўн икки соатни ташкил этиши керак.

193-модда. Мослашувчан иш вақти режими

Мослашувчан иш вақти режими иш вақтини ташкил этиш усули бўлиб, бунда айрим ходимлар ёки ташкилот таркибий бўлинмаларининг ходимлар гуруҳлари учун иш кунининг бошланишини, тугашини ва умумий давомийлигини муайян доирада уларнинг ўзи тартибга солишига йўл қўйилади. Бунда ходим учун белгиланган иш соатларининг жамланган миқдорини қабул қилинган ҳисобга олиш даври (иш куни, ҳафтаси, ойи ва бошқалар) ичида тўлиқ ишлаб бериш талаб этилади.

Мослашувчан иш вақти қуйидагиларни ўз ичига олади:

ўзгарувчан (мослашувчан) вақт – иш кунининг (сменанинг) бошланиши ва тугашидаги вақт бўлиб, унинг доирасида ходим ўз хоҳишига кўра ишни бошлашга ва тугатишга ҳақлидир;

қатъий белгиланган вақт – иш вақтининг мослашувчан режимига кўра ишловчилар ишда ҳозир бўлиши шарт бўлган вақт;

ушбу Кодекснинг 204-моддасига мувофиқ, қоида тариқасида қатъий белгиланган иш вақтини тахминан иккита тенг қисмга ажратадиган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус. Унинг ҳақиқий давомийлиги иш вақтига киритилмайди;

календарь вақтни (иш кунини, ҳафтасини, ойини, чорагини ва бошқаларни) белгиловчи ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бўлиб, ушбу вақт ичида ходим ўзи учун белгиланган иш соатлари нормасини ишлаб бериши керак.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бир иш куни бўлган мослашувчан иш вақти режимида ишлаш чоғида ходим учун белгиланган иш вақти нормаси ҳар куни ишлаб берилиши керак.

Агар ҳисобга олиш даврининг давомийлиги иш кунидан ошадиган бўлса, ходим учун белгиланган иш вақтининг нормаси тегишли ҳисобга олиш даври учун (ҳафта, ой, чорак ва бошқалар) ходим томонидан ишлаб берилиши керак.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бир ҳафтадан ошган ҳолларда ушбу Кодекснинг 199-моддасига мувофиқ белгиланадиган иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш назарда тутилиши керак.

Иш куни давомидаги мослашувчан вақтнинг энг кўп давомийлиги дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти билан бирга ўн икки соатдан ошмаслиги керак, ҳисобга олиш даври учун иш вақти соатларининг суммаси эса ушбу даврда ходим учун белгиланган соатлар нормасига тенг бўлиши керак.

194-модда. Иш куни (смена) қисмларга бўлинган иш вақти режими

Бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари сабабли зарур бўлган ишларда, шунингдек иш куни (смена) давомида жадаллиги бир хил бўлмаган ишлар амалга оширилганда иш куни қисмларга бўлиниши мумкин. Агар иш куни давомида ходим учун икки соатдан ошадиган танаффус назарда тутилган бўлса, иш куни қисмларга бўлинган деб эътироф этилади.

Иш куни қисмларга бўлинганда иш вақтининг умумий давомийлиги ҳар кунлик ишнинг белгиланган давомийлигидан ошмаслиги керак.

Иш кунининг қисмларга бўлинганлиги муносабати билан бериладиган иш куни давомидаги танаффуслар вақти иш вақтига киритилмайди.

Иш кунини қисмларга бўлиш, ушбу иш вақтининг режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори тўғрисидаги қарор жамоа шартномасида, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланади.

195-модда. Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган тақдирда иш вақти режими

Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган тақдирда, ходимга нисбатан ходим ўзига вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчида белгиланган иш вақти режими татбиқ этилади, бундан ходим ва ушбу ходим вақтинча ўзига хизмат сафарига юборилган иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида мазкур иш берувчида умумий белгиланганидан фарқ қилувчи индивидуал иш вақти режими назарда тутилган ҳоллар мустасно.

196-модда. Хизмат сафаридаги иш вақти режими

Хизмат сафарига юборилган ходимга нисбатан хизмат сафарининг мақсадига қараб ушбу ходим ўзига хизмат сафарига юборилган иш берувчида белгиланган иш вақти режими татбиқ этилади ёхуд хизмат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

сафаридаги иш режими ходимни хизмат сафарига юборган иш берувчи томонидан тасдиқланадиган хизмат сафарига оид топшириқ билан белгиланади.

197-модда. Айрим тоифадаги ходимлар иш вақти режимининг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар (ўриндошлар, якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар, уй ишчилари ва масофадан туриб ишлайдиган ходимлар, шунингдек вахта усулида ишлайдиган шахслар ва бошқалар) иш вақти режимининг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг VI бўлимида белгиланган.

Транспорт, алоқа ходимларининг, қутқарувчиларнинг, шахсий компьютерларда, видеодисплей терминалларида, ташкилий техникада ишлайдиган шахсларнинг ва иши ўзига хос хусусиятларга эга бўлган бошқа ходимларнинг иш вақти режими қонунчиликда, шунингдек санитария нормалари ва қоидаларида назарда тутилган талаблар ҳисобга олинган ҳолда белгиланади.

198-модда. Иш вақтини ҳисобга олиш тушунчаси ва турлари

Иш вақтини ҳисобга олиш ишга чиқишларни тегишли ҳисобга олиш даври учун иш вақтининг белгиланган нормаси ходимлар томонидан бажарилиши устидан назорат қилинишини таъминлаш мақсадида қайд этиш орқали ҳар бир ходим томонидан ҳақиқатда ишлаб берилган вақтни аниқлашдир.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлигига қараб иш вақтини ҳисобга олишнинг қуйидаги турлари назарда тутилиши мумкин:

кунлик ҳисобга олиш, бунда ҳисобга олиш даври бир кунга тенг бўлади. Кунлик ҳисобга олишда ходим ҳар бир иш куни давомида бир хил миқдордаги иш соатида меҳнат қилади ва ҳар куни иш вақтининг белгиланган нормасини бажаради;

ҳафталик ҳисобга олиш, бунда ҳисобга олиш даври бир ҳафтага тенг бўлади. Иш вақтини ҳафталик ҳисобга олишда, башарти ҳафта ичидаги иш вақтининг белгиланган нормасига риоя этилса, кунлик ишнинг давомийлиги ҳар хил бўлиши мумкин, бироқ ушбу Кодекснинг 185-моддасида белгиланганидан ортиқ бўлмаслиги керак;

жамлаб ҳисобга олиш, бунда ходим иш вақтининг нормасини ишлаб бериши керак бўлган ҳисобга олиш даври бир ҳафтадан ошади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда кунлик ёки ҳафталик ишнинг давомийлиги ушбу Кодекснинг 199-моддасида кўрсатилган доирада иш кунининг ёки иш ҳафтасининг соатлари нормасидан четга чиқиши мумкин. Шу муносабат билан муайян календарь даврларда юзага келадиган ортиқча ишлаш ёки камроқ ишлаш ҳисобга олиш даври учун соатлар суммаси ушбу даврдаги иш вақтининг нормасига тенг бўладиган тарзда мувозанатлаштирилиши керак.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ҳисобга олиш даври учун иш соатлари нормаси тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган иш вақтининг кунлик (кунлик ҳисобга олишда) ёки ҳафталик (ҳафталик ва жамлаб ҳисобга олишда) давомийлигидан келиб чиққан ҳолда аниқланади. Тўлиқсиз иш кунида (сменада) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтасида ишлайдиган ходимлар учун ҳисобга олиш давридаги иш соатларининг нормал сони тегишинча камайтирилади.

199-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни белгилаш ва қўллаш тартиби

Агар ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра иш берувчида ушбу тоифадаги ходимлар (шу жумладан ноқулай меҳнат шароитларидаги ишда банд бўлган ходимлар) учун белгиланган иш вақтининг кунлик ёки ҳафталик давомийлигига риоя этиш имкони бўлмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишга йўл қўйилади.

Башарти ҳисобга олиш даври учун иш вақтининг давомийлиги иш соатлари нормасидан ошмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилиши мумкин. Бунда ҳисобга олиш даври ўн икки ойдан, кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги эса ўн икки соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш тартиби, зарур бўлган тақдирда эса ҳисобга олиш даври мобайнида ходимларга тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра аниқланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш учун белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда белгиланади.

200-модда. Иш берувчининг иш вақтини ҳисобга олишни ташкил этишга доир мажбурияти

Иш берувчи ходимларнинг ишга келиши ва ишдан кетиши ҳисобга олинишини ташкил этиши шарт.

Ишга келишни ва ишдан кетишни ҳисобга олиш белгиланган шаклдаги иш вақтидан фойдаланиш табелларида ҳамда бошқа ҳужжатларда юритилади, шунингдек, аппарат, аппарат-дастурий ва дастурий воситалар ёрдамида қайд этилиши мумкин.

Ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақти, шунингдек ушбу Кодекс 181-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар ҳисобга олиниши лозим.

Ишлаб берилган вақт таркибида иш вақтидан ташқари ишларнинг, ишбай асосида ишлайдиганларнинг вақти-вақти билан бажариладиган ишининг, хизмат сафарларининг ва ички ўриндошликка доир ишнинг вақти алоҳида ҳисобга олинади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ишлаб берилмаган вақт таркибида ҳақ тўланадиган ва ҳақ тўланмайдиган вақт, шунингдек иш вақтининг ҳам ходимнинг айби билан йўқотишлари, ҳам унинг айби бўлмаган чоғдаги йўқотишлари ажратилади.

Ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақти ички меҳнат тартиб қоидаларига, ишлаш (сменаларга бўлиниб ишлаш) жадвалига ёки иш берувчининг алоҳида кўрсатмасига биноан ходим иш бажариладиган жойга келган пайтдан эътиборан ҳамда ушбу иш кунида (сменада) ишдан ҳақиқатда озод бўлган пайтга қадар ҳисобга олинади.

Яшаш жойидан доимий иш жойига (доимий йиғилиш жойига) бориш ва қайтиб келиш вақти, иш жойига кираверишдан то иш жойигача бўлган йўл учун, иш бошланишидан олдин ва иш тугаганидан кейин кийим-бош алмаштириш учун, ишдан кетаётганда рўйхатдан ўтиш учун зарур бўлган вақт ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақтига киритилмайди ҳамда ҳисобга олинмайди.

14-боб. Дам олиш вақти

1-§. Умумий қоидалар

201-модда. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари

Дам олиш вақти ходим меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган ва ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Дам олиш вақтининг турлари қуйидагилардан иборат:

иш куни (смена) давомидаги танаффуслар;

ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олиш;

дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш);

ишланмайдиган байрам кунлари;

ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари;

ходимнинг истагига кўра дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунида ишлаганлик учун компенсация сифатида тақдим этиладиган ишдан бўш бўлган қўшимча кунлар, шунингдек қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган ҳар бир кундан кейин донорларга бериладиган дам олиш куни.

202-модда. Ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг дам олиш вақти бўлмаган даврлари

Ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш даврлари дам олиш вақтига кирмайди. Бундай даврлар жумласига қуйидагилар киради:

меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида ходимга ишга жойлашиш учун бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ўн олти ёшга тўлгунига қадар ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

ҳомиладор аёлларга бериладиган ишдан бўш бўлинадиган кунлар;

донорларнинг тиббий текширув кунида ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топшириладиган кунда ишдан озод этилиши;

ижтимоий таътиллар: ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари, болани парваришлаш таътиллари, ўқув таътиллари ва ижодий таътиллар;

ходим томонидан давлат ёки жамоат мажбуриятлари бажариладиган даврлар;

иш берувчининг ва меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб мажбуриятлар бажариладиган даврлар;

ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари;

ходимга дам олиш учун эмас, балки меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ўзга мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг бошқа даврлари.

203-модда. Ходимнинг қонунчилик билан кафолатланган дам олиш ҳуқуқини чеклайдиган ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг қонунчилик билан кафолатланган дам олиш ҳуқуқини чеклайдиган, шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган дам олиш вақтининг давомийлигини қисқартиришни назарда тутадиган жамоа келишувларининг, шунингдек жамоа шартномасининг ва иш берувчининг бошқа ички ҳужжатларининг қоидалари, меҳнат шартномасининг шартлари ҳақиқий эмас.

2-§ . Ишдаги танаффуслар. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари

204-модда. Дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар

Иш куни (смена) давомида ходимга дам олиш ва овқатланиш учун давомийлиги кўпи билан икки соат ва камида ўттиз дақиқа бўлган, иш вақтига киритилмайдиган танаффус берилиши керак. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки меҳнат шартномасида, агар ходим учун белгиланган кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги тўрт соатдан ошмаса, унга мазкур танаффус берилмаслиги назарда тутилиши мумкин.

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш вақти ва унинг аниқ давомийлиги ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти умуман барча ходимлар учун ёки таркибий бўлинмалар, бригадалар ва ходимларнинг айрим гуруҳлари учун алоҳида белгиланиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходимлар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ўз ихтиёрига кўра фойдаланади. Бу вақтда улар иш жойидан чиқиб кетиши мумкин.

Агар иш кунининг (сменанинг) давомийлиги саккиз соатдан ошган ҳолларда ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш белгиланган бўлса, ходимга дам олиш ва овқатланиш учун иккита танаффус берилиши керак.

Ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш имкони бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида дам олиш ва овқат ейиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, шунингдек дам олиш ва овқат ейиш учун жойлар ички меҳнат тартиб қоидалари билан белгиланади.

Қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида айрим тоифадаги ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун танаффус беришнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилиши мумкин.

205-модда. Иш куни (смена) давомидаги қўшимча танаффуслар

Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари ходимларга қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш ёхуд ушбу меҳнат фаолияти турининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ танаффуслар;

йилнинг иссиқ ёки совуқ мавсумида очиқ ҳавода ёхуд совутилмайдиган ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлайдиган, шунингдек юк ортиш-тушириш ишларида банд бўлган шахслар учун махсус танаффуслар. Иш берувчи иситиш, совутиш учун асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва ходимларнинг дам олиши учун яроқли бўлган хоналарни таъминлаши шарт. Бундай танаффуслар тақдим этиладиган ишларнинг рўйхати, ҳарорат кўрсаткичлари, шунингдек ушбу танаффусларнинг даврийлиги ва давомийлиги иш ўринларини меҳнат шароитлари ҳамда асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади;

болани овқатлантириш учун танаффуслар.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган танаффуслар иш вақтига киритилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларга иш куни давомида иш вақтига киритиладиган ёки киритилмайдиган бошқа танаффуслар бериш назарда тутилиши мумкин.

206-модда. Ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олишнинг давомийлиги

Ишнинг тугаши ва унинг кейинги куни (сменада) бошланиши ўртасидаги ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олиш давомийлиги, шу

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жумладан дам олиш ва овқатланиш учун танаффус ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

207-модда. Дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш)

Ходимларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилади. Айнан битта иш берувчида меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимлар учун бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятларига қараб иш ҳафтасининг ҳар хил турлари белгиланиши мумкин.

Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанбадир. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш куни жамоа шартномасида ёки ички меҳнат тартиб қоидаларида ёхуд сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади.

Узлуксиз ишлайдиган ишлаб чиқаришларда ёки ишлаб чиқариш-техника шароитлари бўйича ёки аҳолига доимий узлуксиз хизмат кўрсатиш зарурати оқибатида дам олиш кунлари ишини тўхтатиш мумкин бўлмаган ишлаб чиқаришларда банд бўлган, шунингдек вахта усулида ишлайдиган ходимларга (ходимлар гуруҳига) дам олиш кунлари ички меҳнат тартиб қоидаларига, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларига биноан ҳафтанинг ҳар хил кунларида навбатма-навбат берилади.

208-модда. Ишланмайдиган байрам кунлари

Қуйидаги кунлар ишланмайдиган байрам кунларидир:

1 январь – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь – Ўзбекистон Республикаси Конституцияси куни;

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

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

Дам олиш куни ишланмайдиган байрам кунига тўғри келган тақдирда, дам олиш куни байрамдан кейинги иш кунига кўчирилади. Бунда ишлаб чиқариш-техник ва ташкилий шароитлар (мавжуд узлуксиз ишлаб чиқариш, аҳолига ҳар куни хизмат кўрсатиш, навбатчилик асосида ишлаш ва бошқалар) туфайли ишланмайдиган байрам кунлари тўхтатиб қўйиш мумкин бўлмаган ишларни бажаришда дам олиш кунлари кўчирилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Дам олиш кунларидан ва ишланмайдиган байрам кунларидан ходимларнинг оқилона фойдаланиши мақсадида дам олиш кунлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони билан бошқа кунларга кўчирилиши мумкин.

209-модда. Дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлашни тақиқлаш

Дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлаш тақиқланади, бундан ушбу Кодексда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Умуман ташкилотнинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг, якка тартибдаги тадбиркорнинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

Умуман ташкилотнинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилинч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларнинг рўйхати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан, якка тартибдаги тадбиркор иш берувчи бўлиб иш юритилаётган ҳолларида эса меҳнат шартномасида белгиланади.

Ишланмайдиган байрам кунларида ишлаб чиқариш-техник шароитларга кўра (узлуксиз ишлайдиган ташкилотлар) тўхтатиб туриш имкони бўлмаган ишларни (хизматларни), аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати юзага келтирадиган ишларни, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларини амалга оширишга йўл қўйилади.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодкор ходимларини, профессионал спортчиларни, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахсларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 263-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

210-модда. Ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари уларнинг розилигисиз ишга жалб этишнинг алоҳида ҳоллари

Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ходимнинг розилигисиз ишга жалб этишга йўл қўйилмайди, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно:

1) табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатларнинг, ишлаб чиқаришдаги аварияларнинг, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг, шунингдек ёнғинларнинг, тошқинларнинг, зилзилаларнинг, эпидемияларнинг ёки эпизоотияларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда бажариладиган ишлар амалга оширилиши учун;

2) бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш учун;

3) марказлаштирилган иссиқ сув таъминоти, совуқ сув таъминоти ва (ёки) сув чиқариш тизимларининг, газ таъминоти, иссиқлик таъминоти, ёритиш, транспорт, алоқа тизимларининг нормал ишлашини бузадиган кутилмаган ҳолатларни бартараф этишга доир ижтимоий жиҳатдан зарур ишлар амалга оширилиши учун;

4) иш берувчининг мулкини нобуд қилиш ёки унга зарар етказишнинг олдини олиш учун.

Ушбу модда биринчи қисмининг 3-бандида кўрсатилган ҳолатларга кўра ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

211-модда. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишни чеклаш

Ходимлар ишга жалб этиладиган дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларининг сонини чеклаш, бундан ушбу Кодекс 210-моддасида назарда тутилган ҳоллар мустасно, жамоа шартномасида ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланиши мумкин.

Дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этилганда ушбу Кодекс 396, 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан назарда тутилган чекловларга риоя этилиши керак.

Ушбу Кодексда белгиланган чекловларга ва ходимни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этиш тартибига иш берувчи томонидан риоя этилмаслиги иш берувчини ходимга бундай иш учун ҳақ тўлашни ушбу Кодекснинг 263-моддасида назарда тутилган миқдорда амалга ошириш мажбуриятидан озод этмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

212-модда. Ходимни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этишни расмийлаштириш

Ходимларни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходимнинг дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишлашга розилиги ходим томонидан тегишли ариза бериш ёхуд ходим томонидан иш берувчининг ходим дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишлашга рози эканлиги тўғрисидаги буйруғига имзо қўйиш орқали олиниши мумкин.

Ходим дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга ўз розилигисиз жалб этилганда иш берувчининг буйруғида ушбу Кодекс 210-моддасида назарда тутилган алоҳида ҳол кўрсатилиши керак.

3-§. Таътиллар тўғрисидаги умумий қоидалар

213-модда. Таътилларнинг турлари

Ушбу Кодексда иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимлар учун таътилларнинг қуйидаги турлари назарда тутилган:

ҳар йилги меҳнат таътили;

ижтимоий таътиллар;

иш ҳақи қисман сақланадиган таътил;

иш ҳақи сақланмайдиган таътил.

214-модда. Ходимнинг таътил олиш ҳуқуқини таъминлаш кафолатлари

Иш берувчи:

ходимларга қонунчиликда кафолатланган таътиллар бериши;

ходимларга давомийлиги қонунчиликда кафолатланганидан кам бўлмаган таътиллар берилишини таъминлаши;

таътиллар бериш тартибига риоя этиши;

ходимларга жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллар соҳасидаги қўшимча ҳуқуқ ва кафолатларни бериши шарт.

215-модда. Таътилда бўлган даврда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланишининг кафолатлари

Ушбу Кодекснинг 213-моддасида назарда тутилган таътилларда бўлган даврда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланиб қолади ва ходим

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Таътил даврида ходимнинг иш ўрнини (лавозимини) сақлаб қолиш ва ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидалар меҳнат шартномаси:

иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига мувофиқ;

иш берувчининг ташаббуси билан боғлиқ бўлмаган асосларга кўра бекор қилинганда қўлланилмайди.

4-§. Ҳар йилги меҳнат таътили

216-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили тушунчаси ва турлари

Ҳар йилги меҳнат таътили дам олиш ва ишлаш қобилиятини тиклаш учун иш ўрни (лавозими) ҳамда ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда ходим ишдан озод этиладиган, ходимга ҳар йили иш йили давомида бериладиган вақт давридир.

Барча ходимлар, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг турлари қуйидагилардан иборат:

асосий меҳнат таътили (ҳар йилги асосий энг кам ёки ҳар йилги асосий узайтирилган);

ушбу Кодекснинг 222-моддасида назарда тутилган тартибда асосий энг кам ёки асосий узайтирилган таътил билан жамлаб ҳисобланадиган қўшимча меҳнат таътили.

217-модда. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги

Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кунни ташкил этади.

218-модда. Ҳар йилги асосий узайтирилган таътил

Қуйидагиларга ёши ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади:

ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга – ўттиз календарь кун;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга – ўттиз календарь кун.

Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари ходимларига давомийлиги йигирма етти календарь кун бўлган ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади, бундан давлат ходимларининг айрим тоифалари учун қонунда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг узоқроқ давомийлиги белгиланган ҳоллар мустасно.

Ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллар айрим тоифадаги ходимлар учун ҳам улар меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларига ҳамда бошқа ҳолатларга қараб белгиланади. Бундай таътиллар олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг рўйхати ва ушбу таътилларнинг давомийлиги қонунчиликда белгиланади.

Қонунчиликда белгиланганидан ташқари, ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллар бериш, шунингдек ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг давомийлигини унинг қонунчилик билан кафолатланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ҳар йилги қўшимча таътиллар

Ҳар йилги қўшимча таътиллар:

ушбу Кодекснинг 481-моддасига мувофиқ меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;

ушбу Кодекснинг 483-моддасига мувофиқ ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга;

ушбу Кодекснинг 220-моддасига мувофиқ битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

220-модда. Битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун бериладиган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили

Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Ушбу модда биринчи қисмининг қоидалари қонунчиликда ўзига иш стажи учун ҳар йилги узоқроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин.

Агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлса, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги иш стажи киритилади. Микрофирмалар ходимларига ушбу

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили ушбу Кодекснинг 505-моддаси учинчи қисмида назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда берилади.

221-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилларининг давомийлигини ҳисоблаб чиқариш

Ходимларнинг ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда айрим тоифадаги ходимларга бериладиган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобидан календарь бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқарилади.

222-модда. Ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларини жамлаш тартиби

Ҳар йилги меҳнат таътилининг умумий давомийлигини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллар ҳар йилги асосий энг кам таътил ёки ҳар йилги асосий узайтирилган таътилга қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонунчилик билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг давомийлиги бир иш йили учун эллик олти календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан татбиқ этилмайди.

223-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш ҳоллари

Агар иш йили давомида ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги ўзгарган (вояга етмаган ходим ўн саккиз ёшга тўлганлиги муносабати билан у асосий узайтирилган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини йўқотган; ходимга I ёки II гуруҳ ногиронлиги белгиланган ва шу сабабли унда узайтирилган таътил олиш ҳуқуқи юзага келган; ходим иш йилининг бир қисмини оддий меҳнат шароитларида, бошқа қисмини эса унга қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ноқулай меҳнат шароитларида ишлаган бўлса; ходим иш йили давомида бошқа ишга ўтказилган ва бу ишда меҳнат таътилининг ходим унга ўтказилгунига қадар бажарган ишидагига нисбатан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бошқача давомийлиги назарда тутилган бўлса ва бошқалар) бўлса, ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигининг меҳнат шартномасида назарда тутилган асосий иш бўйича белгиланган меҳнат таътили давомийлигига нисбатан камайишига олиб келмаслиги керак.

Ишнинг биринчи йили учун ҳар йилги меҳнат таътили қуйидаги тоифадаги ходимларга ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда тўлиқ давомийликда берилади:

ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига ва услубиётчиларига. Ушбу тоифадаги ходимларнинг иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътилига тўлиқ ҳажмда ҳақ тўланади;

биринчи иш йилида олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга – асосий иши бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда меҳнат таътили берилганда. Биринчи иш йилида ўриндошлик асосидаги ишда олти ойдан кўп ишлаган ходимларга бундай ишда бериладиган меҳнат таътили, шунингдек кейинги иш йилларидаги ҳар йилги меҳнат таътиллари учун тўлиқ ҳақ тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда жорий иш йилида фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътили учун ходимга тегишли бўлган компенсациянинг миқдори, шунингдек жорий иш йилида ишлаб берилмаган таътил кунлари учун ушлаб қолинадиган ҳақ миқдори ходимнинг охирги иш йилида ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади.

224-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда унинг давомийлиги ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилининг тўлиқ миқдорини ўн иккига бўлиш ҳамда тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган ортиқча кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан ками эса ҳисобга олинмайди. Ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда меҳнат таътили кунлари умумий давомийлигини ҳисоблашда олинган 0,5 га тенг ва ундан кўп ўнликлар бир кун деб яхлитланади, 0,5 дан ками эса ҳисобдан чиқариб ташланади.

225-модда. Иш йили

Иш йили деганда ходимнинг муайян иш берувчида ўн икки ойга тенг бўлган ва ҳақиқатда иш бошланган санадан эътиборан ҳисоблаб чиқариладиган иш даври тушунилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Агар ушбу Кодекснинг 226-моддасига мувофиқ иш йилига киритиладиган даврларнинг суммаси тўлиқ ўн икки календарь ойдан кам бўлса, ходимнинг иш йили етишмаётган вақтга сурилади.

226-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи жумласига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган, лекин меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ унинг иш ўрни (лавозими) сақланган вақт, шу жумладан ҳар йилги меҳнат таътили вақти, дам олиш кунлари, ишланмайдиган байрам кунлари ҳамда қонунчиликда белгиланган бошқа даврлари;

меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганда, ходим бошқа ишга ўтказилганда ёки у ишдан четлаштирилганда ва келгусида ходим аввалги ишига тикланганда мажбурий прогул вақти;

агар тиббий кўрикдан ўтмаслик ёки меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида билим ва кўникмалар текширувидан ўтмаслик ходимнинг айбисиз юз берган бўлса, мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёки меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ўтмаган ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаган ходим ишдан четлаштирилган давр;

агар хизмат текшируви натижаларига кўра, меҳнат мажбуриятларининг бузилишидаги ходимнинг айби тасдиқланмаса ёхуд меҳнат мажбуриятларини бузиш фактининг ўзи тасдиқланмаса, ушбу хизмат текширувини ўтказиш вақтида ходим ишдан четлаштирилган давр;

ходимнинг илтимосига кўра бериладиган, иш йили давомида икки ҳафтадан ошмайдиган иш ҳақи сақланмайдиган таътиллар вақти;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа вақт даврлари.

Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи жумласига қуйидагилар киритилмайди:

ходим узрли сабабларсиз ишда бўлмаган вақт;

ходим ишдан четлаштирилган даврлар, бундан ушбу модда биринчи қисмининг тўртинчи, бешинчи ва олтинчи хатбошиларида назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ушбу Кодекс 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган болани парваришлаш учун бериладиган таътиллар вақти.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги, шунингдек ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилларини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига фақат мазкур шароитларда ҳақиқатда ишлаб берилган вақт киритилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

227-модда. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби

Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишлаган олти ой ўтгунига қадар ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин.

Биринчи бор ташкил этилган ташкилотлар учун ходимларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили биринчи иш йили тугагунига қадар ушбу таътилни бериш шарти билан олти ой ишламасидан илгари ёки ундан кейин берилиши мумкин.

Олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

резервга бўшатилганидан кейин уч ойдан кечиктирмай ишга кирган муддатли ҳарбий хизматни ўтаган собиқ ҳарбий хизматчиларга;

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

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда белгиланган бошқа ҳолларда бошқа ходимларга.

Ушбу модданинг биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътили тўлиқ давомийликда ва тўлиқ ҳақ тўланган ҳолда берилади.

Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

Ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига биринчи иш йилидаги ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида тўлиқ давомийликда, улар ушбу таълим ташкилотига ишга кирган вақтидан қатъи назар, ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Мазкур тоифадаги ходимларга иккинчи ва кейинги иш йиллари учун бериладиган меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

228-модда. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби

Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллар жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътилларини бериш навбатига мувофиқ берилади.

Таътиллар жадвали календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътилдан олдин ёки кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ нафар болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

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

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

“Ўзбекистон Республикаси фахрий донори” кўкрак нишони билан тақдирланган шахсларга;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд бошқа ички ҳужжатларда белгиланган ҳолларда бошқа ходимларга.

Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

229-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

Ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати бошланганда;

ҳар йилги меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажараётганда, агар қонунчиликда бундай мажбуриятларни бажариш учун ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса;

жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

Ходим ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қиладиган, юзага келган сабаблар тўғрисида иш берувчини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

Агар ходим ушбу Кодекс 228-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган муддатда таътил бошланадиган вақт ҳақида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунига қадар ушбу Кодекс 233-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, ҳар йилги меҳнат таътили ходимнинг аризасига кўра бошқа муддатга кўчирилади.

230-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилининг бир қисмини кейинги иш йилига кўчириш

Ҳар йилги меҳнат таътили ҳар йили, ушбу таътил берилаётган иш йили тугагунига қадар берилиши керак.

Ишлаб чиқариш хусусиятига эга сабабларга кўра жорий йилда ҳар йилги меҳнат таътилини тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн тўрт календарь кундан ортиқ

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин бўлиб, ушбу йил давомида ундан фойдаланилиши шарт.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга, ногиронлиги бўлган ходимларга ҳар йилги меҳнат таътилини, шунингдек ушбу Кодекснинг 481 ва 483-моддаларида кўрсатилган ҳар йилги қўшимча таътилларни бермаслик тақиқланади.

231-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини қисмларга бўлиш

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳар йилги меҳнат таътили қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда ушбу таътилнинг ҳеч бўлмаганда бир қисми ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаслиги керак.

232-модда. Ходимни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олиш

Ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга таътилнинг исталган вақтида фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 230 ва 231-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда кейинги иш йилида берилиши керак.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

233-модда. Ходимга ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ўртача иш ҳақи тўлаш

Ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ходимга ушбу Кодекснинг 257-моддасига мувофиқ ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақининг сақланиши кафолатланади.

Ҳар йилги меҳнат таътили вақти учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда, бироқ таътил бошлангунига қадар охирги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

234-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини пулли компенсация билан алмаштириш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга барча фойдаланилмаган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари учун пулли компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида уларнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили учун таътилнинг ушбу Кодекснинг 217-моддасида белгиланган энг кам давомийлигидан ташқари пулли компенсация тўланиши мумкин.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга, I ёки II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга бериладиган ижтимоий таътилларнинг барча

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

турларидан, ҳар йилги узайтирилган асосий меҳнат таътилларидан, шунингдек ушбу Кодекснинг 481 ва 483-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланилади ҳамда меҳнат даврида уларни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

235-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ходимга ҳар йилги меҳнат таътилини бериш

Жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинган ҳоллар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътилларини кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида бериш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш чоғида кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолдаги таътил ҳар йилги меҳнат таътилининг вақти ушбу шартнома муддатининг чегарасидан тўлиқ ёки қисман чиқиб кетганда ҳам берилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилининг охирги куни меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун деб ҳисобланади.

Ходимнинг ташаббусига кўра кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътилини бериш чоғида ушбу ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини ўзининг меҳнат таътили бошланадиган кунга қадар чақириб олиш ҳуқуқига эга.

5-§. Ижтимоий таътиллар

236-модда. Ижтимоий таътиллар тушунчаси

Ходимларга оналик, болаларни парваришлаш, таълим олиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида, шунингдек бошқа ижтимоий мақсадларда бериладиган таътиллар ижтимоий таътиллардир.

237-модда. Қонунчиликда белгиланган ижтимоий таътиллар

Ушбу Кодексга мувофиқ ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (ушбу Кодекснинг 404-моддаси);

бола парваришлаш таътили (ушбу Кодекснинг 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмлари);

ўқув таътили (ушбу Кодекснинг 385-моддасининг биринчи қисми);

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ижодий таътиллар (ушбу Кодекснинг 387-моддасининг биринчи қисми).

Ходимларга ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ижтимоий таътилларни бериш ходимнинг меҳнат стажига, у бажарадиган ишнинг жойи ва хусусиятига, иш берувчининг ташкилий-ҳуқуқий шаклига боғлиқ эмас.

Ходим ўқув таътилида (ушбу Кодекс 385-моддасининг биринчи қисми) ёки ижодий таътилда (ушбу Кодекс 387-моддасининг биринчи қисми) бўлган вақтида унинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади. Бундан олий таълим ташкилотларига ўқишга кирганда бериладиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил мустасно.

Аёл туғишдан олдинги ва туғишдан кейинги таътилда бўлган вақтида (ушбу Кодекснинг 404-моддаси) унга қонунчиликда белгиланган миқдорда ҳамда тартибда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўланади.

Бола икки ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш таътилида бўлган даврида болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига қонунчиликда белгиланган миқдорда ва тартибда болани парваришлаш нафақаси тўланади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар бола ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бири (ота-онанинг ўрнини босувчи шахс) давомийлиги тўрт календарь кун бўлган ҳар йилги ижтимоий таътилда бўлган даврида унинг ушбу таътил даври учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолади (ушбу Кодекснинг 401-моддаси).

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган ижтимоий таътиллар, бундан Кодекс 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган болани парваришлаш таътиллари мустасно, навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

238-модда. Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ижтимоий таътилларни белгилаш

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда қуйидагилар назарда тутилиши мумкин:

ходимларга қонунчиликда белгиланмаган бошқа ижтимоий таътилларни бериш (никоҳ тузилганлиги муносабати билан, бола туғилиши муносабати билан боланинг отасига, ходимнинг яқин қариндоши вафот этганлиги муносабати билан ва бошқалар);

ижтимоий таътиллар давомийлигини уларнинг қонунчиликда белгиланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш.

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ушбу модданинг биринчи қисмида

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

назарда тутилган таътилларда бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи ёки унинг бир қисми сақланиб қолиши назарда тутилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ижтимоий таътилларнинг давомийлиги, шунингдек мазкур таътилларни навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритиш тўғрисидаги масала ходимларга ушбу таътиллар берилишини белгиловчи ҳужжатларда тартибга солиниши керак.

239-модда. Ижтимоий таътиллар бериш асослари ва ходим томонидан улардан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятлари

Қонунчилик, жамоа келишувлари ёхуд жамоа шартномаси ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ходимнинг ижтимоий таътилга бўлган ҳуқуқи юзага келишини қайси ҳолатлар билан боғлайдиган бўлса, шундай ҳолатларнинг пайдо бўлиши ходимга ижтимоий таътиллар бериш асосидир. Кўрсатилган ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда, иш берувчи ходимга ижтимоий таътил бериши шарт.

Барча ижтимоий таътиллар вақтида, улар қонунчиликда белгиланганлигидан ёки жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилганлигидан қатъи назар, ходимнинг аввалги иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

Ижтимоий таътиллар ҳар йилги меҳнат таътилидан ташқари берилади. Ходим томонидан белгиланган муддатларда фойдаланилмаган ижтимоий таътил бошқа муддатга ўтказилиши мумкин эмас. Ижтимоий таътилларни жамлаб ҳисоблашга ва пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

6-§. Иш ҳақи қисман сақланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътиллар

240-модда. Иш ҳақи қисман сақланадиган таътил

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш имконияти назарда тутилиши ва бундай таътилнинг календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги белгиланиши мумкин.

Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади.

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

шартномасида иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт бўлган ҳоллар назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни қўшиш ёки қўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

241-модда. Иш ҳақи сақланмайдиган таътил тушунчаси ва уни беришнинг умумий тартиби

Иш ҳақи сақланмайдиган таътил деганда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланиб қолган ҳолда ҳақ тўланмайдиган таътил тушунилади.

Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охирги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилнинг узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

242-модда. Ходимнинг талабига кўра мажбурий тартибда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш

Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил қуйидагиларга мажбурий тартибда берилади:

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онасининг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимларга.

15-боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш

1-§. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий шартлари

243-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақи тушунчалари

Меҳнатга ҳақ тўлаш иш берувчи томонидан ходимга унинг меҳнати учун тўловлар белгилаш ва уларни амалга ошириш юзасидан меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ва меҳнат шартномаси билан тартибга солинган муносабатлар тизимидир.

Иш берувчи томонидан ходимнинг малакасига, бажарадиган ишининг мураккаблигига, миқдорига, сифати ва шароитларига қараб тўланадиган меҳнат учун мукофот суммаси, шунингдек компенсация хусусиятига эга тўловлар (компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал иш шароитларидан четга чиқадиган шароитларда ишлаганлик, ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун шундай қўшимча тўловлар ва устамалар ҳамда компенсация хусусиятига эга бошқа тўловлар) ва рағбатлантирувчи тўловлар (рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар ҳамда устамалар, мукофотлар ва тақдирловчи тўловлар) иш ҳақидир.

Нормал иш шароитларида оддий ишларни бажариш чоғида иш вақтининг нормасини тўлиқ ишлаб берган ходимнинг малака талаб этмайдиган меҳнати учун қонунчиликда кафолатланган, Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядига мувофиқ бўлган ойлик иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридир.

244-модда. Ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги асосий кафолатлар

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги қуйидаги асосий кафолатлар назарда тутилади:

меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида камситишни тақиқлаш;

тенг қийматли меҳнат учун эркаклар ва аёлларга тенг миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини белгилаш;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

иш берувчининг ўз молиявий аҳволидан қатъи назар, қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ходимлар томонидан бажарилган иш учун ҳақ тўлашни амалга ошириш мажбуриятини мустаҳкамлаб қўйиш;

меҳнатга натура шаклида ҳақ тўланишини чеклаш;

иш ҳақини тўлаш тартиби ва муддатларига доир талабларни тартибга солиш;

нормал иш шароитларидан четга чиқадиган шароитларда ишлаганлик (иш вақтидан ташқари, дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари, тунги вақтда ишлаш) учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатланган миқдорларини белгилаш;

ушбу Кодекс 100-моддасининг олтинчи ва еттинчи қисмларига мувофиқ иш берувчининг фаолияти тугатилган ҳамда у тўловга қобилиятсиз бўлган тақдирда ходим томонидан иш ҳақи олинишини таъминлаш;

бюджет ташкилотлари ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг давлат тарифларини белгилаш;

ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолиш миқдорини чеклаш;

ходимнинг ишлаб топилган маблағларни эркин тасарруф этишини чеклашни тақиқлаш, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ходимларга иш ҳақи ўз вақтида тўланишини таъминлаш.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда қонунчиликда белгиланганига нисбатан ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги қўшимча кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

Жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари жамоа келишувида белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

245-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси томонидан ишлаб чиқилган таклифлар ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида бир вақтнинг ўзида белгиланади ҳамда ташкилий-ҳуқуқий шаклларидан, мулкчилик

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

шаклларидан ва идоравий бўйсунувидан қатъи назар, барча иш берувчилар учун мажбурийдир.

Иш вақтининг ойлик нормасини ишлаб берган ва меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини бажарган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ойлик миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Ўз меҳнат мажбуриятларини бажарган ходимнинг меҳнатига соатбай ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори тегишли календарь йилда олти кунлик иш ҳафтасидаги иш соатларининг ўртача ойлик миқдорига бўлинган, бир ойда меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонунчиликда белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар, иш ҳақига устамалар, бошқа рағбатлантирувчи тўловлар, шунингдек иш вақтидан ташқари иш, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, тунги вақтдаги иш учун тўловлар, туман коэффициентларига доир тўловлар ҳамда бошқа компенсацияга оид ва ижтимоий тўловлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига киритилмайди.

246-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ва миқдорини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва миқдори иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги келишувга кўра, бажариладиган ишнинг мураккаблиги ва шартлари, ходимнинг касбий-малакавий ва ишчанлик сифатлари, унинг меҳнати ҳамда ташкилотнинг хўжалик фаолияти натижалари ҳисобга олинган ҳолда ушбу иш берувчида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига мувофиқ белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, шу жумладан тариф ставкалари, маошлар, компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал шароитлардан четга чиқувчи шароитлардаги иш учун шундай қўшимча тўловлар ҳамда устамалар миқдорлари, рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар ва устамалар тизимлари ҳамда мукофотлаш тизимлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори бирор-бир энг кўп миқдор билан чекланмайди.

247-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қандай тартибда белгиланган бўлса, худди шундай тартибда ўзгартирилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга ходимнинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берганда, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажми қисқарганда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳолларда шундай ўзгартириш мумкин.

Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга доир амалдаги шартларнинг ёмонлаштириш томонга қаратилган янги ёки келгусидаги ўзгаришлари ҳақида ходимни улар киритилишидан камида икки ой олдин имзо қўйдириб огоҳлантириши керак.

248-модда. Иш ҳақининг тузилиши

Иш ҳақи асосий (базавий) ва қўшимча (ўзгарувчан) қисмлардан иборат бўлади.

Иш ҳақининг асосий (базавий) қисми ушбу иш берувчида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизими асосида белгиланади ва қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак. Иш ҳақининг асосий (базавий) қисми унинг доимий таркибий қисми бўлиб, ходимга белгиланган меҳнат нормаларига (тариф ставкаларига, маошларга) кўра ҳақиқатда ишлаб берилган вақт ёки ҳақиқатда бажарилган иш учун ҳисобланади.

Иш ҳақининг қўшимча (ўзгарувчан) қисмини қўшимча тўловлар, устамалар, шунингдек мукофотлар ва компенсация ёки рағбатлантириш хусусиятига эга бошқа тўловлар ташкил этади.

249-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва уни белгилаш тартиби

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ходимлар иш ҳақи миқдорининг меҳнатнинг миқдори ва сифатига, уларнинг шахсий ва жамоавий натижаларига боғлиқлигини белгилаш усулидир.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тизими иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланади, бундан ушбу Кодексда айрим тоифадаги ходимларга нисбатан назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Ташкилотда айрим тоифадаги ходимларга ёки таркибий бўлинмаларга нисбатан меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир нечта тизими қўлланилиши мумкин.

Ходимлар меҳнатига вақтбай, ишбай ёки меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа мезонларга кўра ҳақ тўланади.

Фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига ва муайян иқтисодий шароитларга қараб меҳнатга ҳақ тўланишини ташкил этиш учун ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг тарифли ва (ёки) тарифсиз тизимлари қўлланилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Бюджет ташкилотлари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимлари ва турлари қонунчиликда белгиланади.

250-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли тизими

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли тизими турли тоифадаги ходимларнинг иш ҳақини дифференциялашнинг тарифли тизимига асосланган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидир.

Тарифли тизим тариф сеткасини, тариф ставкаларини (маошларни), тариф разрядларини, тариф коэффициентларини ўз ичига олади.

Тариф сеткаси ишнинг мураккаблигига ва ходимларнинг малакасига доир талабларга қараб тариф коэффициентлари ёрдамида белгиланган ишлар (касблар, лавозимлар) тариф разрядларининг мажмуидир.

Тариф разряди ишларнинг мураккаблигини ва ходимнинг малака даражасини акс эттирадиган қийматдир.

Тариф ставкаси (маош) компенсацияга оид, рағбатлантирувчи ва ижтимоий тўловлар ҳисобга олинмаган ҳолда вақт бирлиги учун муайян мураккабликдаги (малакадаги) меҳнат нормаси (меҳнат мажбуриятлари) бажарилганлиги учун ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг қатъий белгиланган миқдоридир.

Тариф коэффициенти кейинги разрядлар тариф ставкасининг биринчи разряд тариф ставкасига нисбатан каррали кўпайтирилишини акс эттирадиган, ходимлар малака даражасининг разрядлар бўйича нисбатидир.

Малака разряди ходимнинг касбий тайёргарлиги даражасини акс эттирадиган қийматдир.

Ишларни тарификациялаш меҳнат турларини ишларнинг мураккаблигига қараб тариф разрядларига ёки малака тоифаларига киритишдир.

Бажариладиган ишларнинг мураккаблиги уларни тарификациялаш асосида аниқланади.

Ишларни тарификациялаш ва ходимларга тариф разрядлари бериш касбга оид стандартлар ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

251-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциялаш усулини ифодалайди, бунда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори унинг ишининг ва жамоа ишининг охирги натижаларига боғлиқ бўлади ҳамда ушбу ходим ишининг натижадорлиги баҳосини акс эттирадиган, ходимга берилган коэффициент асосида белгиланадиган, ходимнинг бутун жамоа томонидан ишлаб топилган меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидаги улушини ифодалайди.

Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш мезонлари ва нормалари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

келишувга кўра белгиланади. Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш иш берувчи томонидан амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими қўлланилганда меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонунчилик билан кафолатланган энг кам миқдоридан кам бўлган ҳақ тўлаш даражасини белгилашга йўл қўйилмайди.

252-модда. Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар

Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар жумласига ходимларга меҳнатдаги юксак ютуқлари, касбий маҳорати, энергия ресурсларини, материалларни тежаганлиги, олдиндан белгиланган бошқа кўрсаткичларга эришганлиги учун бериладиган мукофотлар, иш ҳақига қўшимча тўловлар, устамалар ва бошқа тўловлар киради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофот ходимни олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришишга ундаш мақсадида иш ҳақининг таркибига киритилган ҳамда ходимга асосий маошидан (тариф ставкасидан) ташқари тўланадиган пул мукофотидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган рағбатлантирувчи мукофот бир марта бериладиган хусусиятга эга бўлган ҳамда иш берувчининг қарорига кўра ходимнинг олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришганлиги учун эмас, балки муайян воқеалар (юбилейлар, байрам саналари ва бошқалар) юз берганлиги ёки ходим томонидан муайян ҳаракатлар амалга оширилганлиги (иш берувчининг алоҳида муҳим топшириғини бажариш, рационализаторлик таклифини киритиш ва бошқалар) муносабати билан тўланадиган пул мукофотидир.

Устама ходим томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажарилганлиги учун амалга ошириладиган ва рағбатлантирувчи (касбий маҳорат, узоқ муддат хизмат қилганлик, муайян ташкилотдаги ёки тармоқдаги иш стажи учун устамалар ва бошқалар) ёхуд компенсация хусусиятига эга (ишнинг кўчма ёхуд сайёр хусусияти, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш ёхуд зарарли ёки оғир меҳнат шароитларидаги иш, меҳнатнинг жадаллиги учун устамалар ва бошқалар) пул тўловидир.

Иш ҳақига қўшимча тўлов ходим томонидан унинг тўғридан-тўғри мажбуриятларига кирмайдиган қўшимча вазифалар бажарилишини компенсация қилиш (бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, бажариладиган иш ҳажмининг кўпайганлиги, хизмат кўрсатиш доирасининг кенгайганлиги, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажарганлик учун қўшимча тўлов ва бошқалар) учун ҳисобланадиган ёки кафолатли хусусиятга эга бўлган ҳамда меҳнатнинг нормал шароитларидан четга чиқилган ҳолларда ёхуд иш ҳақи ходимнинг айбисиз камайтирилган тақдирда ходимга иш ҳақининг бир қисмини сақлаб қолиш мақсадида амалга ошириладиган (тунги вақтдаги, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловлар, соғлиғининг ҳолатига кўра, бекор туриб қолиш, ишлаб

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

чиқариш зарурияти муносабати билан кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга қўшимча тўловлар ва бошқалар) пул тўловидир.

Мукофотлаш, иш ҳақи асосий қисмига доир қўшимча тўловлар ва устамалар, бошқа рағбатлантирувчи тўловлар тизимлари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланади.

Бюджет ташкилотларида рағбатлантирувчи тўловларни қўллаш тартиби ва шартлари қонунчиликда белгиланади.

253-модда. Иш ҳақини тўлаш муддатлари

Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки ички ҳужжатда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда (бўнакда ва қолган қисми миқдорида) тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан иш ҳақи ойига бир марта тўланадиган ходимларнинг айрим тоифалари белгиланиши мумкин.

Иш ҳақи тўланадиган кун дам олиш кунига ёки ишланмайдиган байрам кунига тўғри келиб қолганда иш ҳақи ушбу кунлар арафасида тўланади.

Ходимга тегишли бўлган иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши ва миқдори бошқа тўловларни амалга оширишга ҳамда уларнинг навбатига боғлиқ қилиб қўйилмаслиги керак.

Иш берувчи ходимнинг сўровига кўра уни иш берувчи томонидан ходимнинг иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш чоғида амалга оширилган ҳисоблашлар ва ушлаб қолишлар тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Иш берувчи иш ҳақини тўлаш кечиктирилганлиги учун ходим олдида ушбу Кодекснинг 333-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўлади.

254-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳисоб-китоб қилиш муддатлари

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчидан ходимга берилиши керак бўлган барча суммаларни тўлаш ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган куни амалга оширилади. Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаган бўлса, тегишли суммалар ушбу ходим томонидан ҳисоб-китоб қилиш тўғрисидаги талаб тақдим этилганидан кейин уч кундан кечиктирмай тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли бўлган суммалар миқдорлари тўғрисида низо чиққан тақдирда, иш берувчи

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган муддатда тўлаши шарт.

Ички ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим, агар у ҳатто мукофот тўланаётган пайтда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларда бўлмаса ҳам, бир йилдаги иш якунларига кўра мукофот олиш ҳуқуқига эга бўлади.

255-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига ёки ходим вафот этган кунда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахсга берилади. Иш ҳақини тўлаш иш берувчига тегишли ариза, ходимнинг вафот этганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхаси берилган ҳамда унинг асл нусхаси тақдим этилган кундан эътиборан етти кундан кечиктирмай амалга оширилади.

256-модда. Иш ҳақини тўлаш шакллари ва жойи

Иш ҳақи миллий валютада (сўмда) тўланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидалардан истиснолар қонунчиликда белгиланиши мумкин.

Иш ҳақини қарз мажбуриятлари, тилхатлар, купонлар тарзида тўлаш тақиқланади.

Меҳнатга натура шаклида ҳақ тўлаш тақиқланади, бундан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходимга иш ҳақини тўлаш, қоида тариқасида, бевосита у ишни бажарган жойда амалга оширилади.

Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақини ёки унинг бир қисмини банк муассасалари ёки почта бўлимлари орқали тўлашга йўл қўйилиб, уларнинг хизматлари учун иш берувчининг ҳисобидан ҳақ тўланади.

Агар ходим иш ҳақи тўланадиган куни иш берувчининг топшириғини иш жойидан ташқарида (хизмат сафарида, малака ошириш курсларида бўлса ва бошқалар) бажараётган бўлса, ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи ходимга тегишли иш ҳақини ўз ҳисобидан юбориши ёки ходимнинг ишончли шахсига тўлаши шарт.

257-модда. Ўртача иш ҳақи ва уни ҳисоблаб чиқариш тартиби

Ушбу Кодексда назарда тутилган барча ҳоллар учун ўртача иш ҳақи у ҳисобланадиган ойдан олдинги ўн икки ойни ташкил этувчи ҳисоб-китоб даври ёхуд агар ходим ўн икки ойдан кам ишлаган бўлса, амалда ишланган давр учун ходимга ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда белгиланади. Бунда тегишли ойнинг 1-кунидан 30 (31)-кунига қадар

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

(февралда – 28 (29)-кунга қадар) бўлган давр охирги кунни ҳам қўшганда календарь ой деб ҳисобланади.

Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш учун ходимга ҳисобланган иш ҳақининг таркибига солиқ тўғрисидаги қонунчиликда назарда тутилган, солиқ солиниши лозим бўлган, иш берувчи томонидан ҳақиқатда амалга оширилган тўловларнинг барча турлари киритилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимидаги ходимларнинг ўртача иш ҳақи ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги охирги календарь ой учун тариф ставкаси (лавозим маоши) миқдоридан келиб чиқиб, ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги ўн икки календарь ой учун устамалар, мукофотлар ва бошқа тўловлар (ушбу Кодекс 248-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган иш ҳақининг қўшимча қисми) суммасининг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақига жамланган ҳолда белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимидаги ходимларнинг ўртача иш ҳақи ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги календарь ой учун ишбай баҳолар бўйича ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиқиб, ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги ўн икки календарь ой учун устамалар, мукофотлар ва бошқа тўловлар (ушбу Кодекс 248-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган иш ҳақининг қўшимча қисми) суммасининг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақига жамланган ҳолда белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимларида ходимларнинг ўртача иш ҳақи қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан келиб чиқиб, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан ошадиган барча тўловларнинг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақига жамланган ҳолда белгиланади.

Ўртача иш ҳақи ҳисоблаб чиқарилаётганда ҳисоб-китоб давридан вақт, шунингдек ушбу вақтда ҳисобланган суммалар чиқариб ташланади, агар:

қонунчиликка мувофиқ ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолган бўлса, бундан ушбу Кодекснинг 407-моддасида назарда тутилган болани овқатлантириш учун танаффуслар мустасно;

ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини олган бўлса;

ходим иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш муносабати билан ишламаган бўлса;

ходимга ушбу Кодекснинг 399-моддасига мувофиқ ногиронлиги бўлган болаларни ва болаликдан ногиронлиги бўлган шахсларни парваришлаш учун қўшимча ҳақ тўланадиган дам олиш кунлари берилган бўлса;

ходим қонунчиликда белгиланган бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлиқ ёки қисман сақланадиган ёки ҳақ тўланмайдиган ишдан озод этилган бўлса.

Агар ходим хисоб-китоб даври учун ва ҳисоб-китоб даври бошлангунига қадар ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақига ёки ишлаб берилган

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

кунларга эга бўлмаган бўлса, ўртача иш ҳақи ходим томонидан ўртача иш ҳақининг сақланиб қолиши билан боғлиқ бўлган ҳодиса юз берган ойда ҳақиқатда ишлаб берилган кунлар учун ҳисобланган иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Агар ходим ҳисоб-китоб даври учун, ҳисоб-китоб даври бошлангунига қадар ва ўртача иш ҳақининг сақланиб қолиши билан боғлиқ бўлган ҳодиса юз бергунига қадар ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақига ёки ҳақиқатда ишлаб берилган кунларга эга бўлмаган бўлса, ўртача иш ҳақи унга белгиланган тариф ставкасидан (маошидан) келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Агар ҳисоб-китоб даврининг бир ойи ёки бир неча ойи тўлиқ ишлаб берилмаган ёки ушбу модданинг еттинчи қисмига мувофиқ ундан вақт чиқариб ташланган бўлса, ўртача кунлик иш ҳақи ҳисоб-китоб даври учун ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақи суммасини тўлиқ календарь ойлар сонига ҳамда тўлиқ бўлмаган календарь ойлардаги календарь кунлар сонига кўпайтирилган иш кунларининг ўртача ойлик сонининг (25,3) суммасига бўлиш орқали ҳисоблаб чиқарилади. Тўлиқ бўлмаган календарь ойдаги иш кунларининг сони иш кунларининг ўртача ойлик сонини (25,3) ушбу ойдаги иш кунларининг ҳақиқий сонига бўлиш ҳамда мазкур ойда ишлаб берилган вақтга тўғри келадиган иш кунлари сонига кўпайтириш орқали ҳисоблаб чиқилади.

Ўртача кунлик иш ҳақи уни ҳисоблаб чиқаришнинг барча ҳолларида ушбу модданинг учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган ўртача иш ҳақи суммасини иш кунларининг ўртача ойлик сонига (25,3) бўлиш орқали белгиланади.

Ўртача соатлик иш ҳақи уни ҳисоблаб чиқаришнинг барча ҳолларида ушбу модданинг учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган ўртача иш ҳақи суммасини ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги охирги календарь ойда ишлаб берилган соатлар сонига бўлиш орқали белгиланади.

Алоҳида ҳоллар (иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда, уни ҳисоблаб чиқариш учун қабул қилинган даврда иш вақти тўлиқ ишлаб берилмаганда, ушбу даврда иш ҳақи бўлмаганда ва бошқа ҳолларда) учун ходимларнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Барча ҳолларда иш вақтининг ойлик нормасини ишлаб берган ва меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини бажарган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи қонунчиликда белгиланган ҳисоблаш кунидаги меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Ҳисоб-китоб даврида тарифларни қайта кўриб чиқиш чоғида ўртача ойлик иш ҳақи ўзгартирилган тарифни ҳисобга олган ҳолда қайта ҳисоб-китоб қилиниши лозим.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

2-§. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳида шартлари

258-модда. Қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақтида меҳнатга ҳақ тўлаш

Қисқартирилган иш вақти шароитларида банд бўлган ходимларнинг иш ҳақи нормал иш вақти учун белгиланган тўлиқ ҳажмда тўланади.

Ушбу моддaнинг биринчи қисмида назарда тутилган қоида мазкур Кодекс 415-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган, ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлайдиган ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб амалга ошириладиган ҳолларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Тўлиқсиз иш вақтида (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, тўлиқсиз иш кунининг ва тўлиқсиз иш ҳафтасининг қўшилиши) ишлайдиган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ёки ҳақиқатда ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб амалга оширилади.

259-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда ва иш ҳажми кўпайганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми кўпайганда ходимнинг асосий лавозимдаги иш ҳақига қуйидагилар учун қўшимча тўлов белгиланади ва тўланади:

бюджетдан молиялаштирилмайдиган ташкилот ходимлари учун – бир неча касбда (лавозимда) ҳақиқатда бажарилган ишга доир иш ҳақи миқдорида;

бюджет ташкилотлари ходимлари учун – бир неча лавозимда ишлаганлик учун тариф ставкасининг (маошининг) эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда.

Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вазифаси унинг штатдаги ўринбосари зиммасига асосий ишдан озод этилмаган ҳолда юклатилганда қўшимча тўлов амалга оширилмайди.

260-модда. Ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Меҳнатига вақтбай ҳақ тўланадиган ходим томонидан ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда унинг меҳнатига юқорироқ малакали иш бўйича ҳақ тўланади.

Меҳнатига ишбай ҳақ тўланадиган ходим томонидан ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда унинг меҳнатига у бажарган ишнинг баҳолари бўйича ҳақ тўланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ишлаб чиқариш хусусиятини ҳисобга олган ҳолда меҳнатига ишбай ҳақ тўланадиган ходимларга ўзига берилган разрядлардан пастроқ тарификация қилинаётган ишларни бажариш топшириладиган ҳолларда иш берувчи уларга разрядлар ўртасидаги фарқни тўлаши шарт.

261-модда. Янги ишлаб чиқаришлар (маҳсулот) ўзлаштирилганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида янги ишлаб чиқариш (маҳсулот) ўзлаштириладиган даврда ходимнинг олдинги иш ҳақини сақлаб қолиш назарда тутилиши мумкин.

262-модда. Иш вақтидан ташқари иш учун ҳақ тўлаш

Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Жамоа шартномасида, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.

263-модда. Дам олиш кунларида ёки ишланмайдиган байрам кунларида меҳнатга ҳақ тўлаш

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун қуйидагиларга камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади:

ишбай ишловчиларга – камида икки ҳиссали ишбай баҳолар бўйича;

меҳнатига кунбай ва соатбай тариф ставкалари бўйича ҳақ тўланадиган ходимларга – кунбай ёки соатбай тариф ставкасининг камида икки ҳиссаси миқдорида;

маош оладиган ходимларга – ҳар бир ишланган кун ёки соат учун маошдан ташқари кунбай ёки соатбай ставкасининг камида бир ҳиссаси миқдорида.

Жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган байрам кунидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунидаги ёки ишланмайдиган

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

байрам кунидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш куни учун эса ҳақ тўланмайди.

Агар ходим жадвалга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ умумий белгиланган дам олиш кунларида (беш кунлик иш ҳафтасида шанба ёки якшанба кунлари ёки олти кунлик иш ҳафтасида якшанба куни) меҳнат қилган бўлса, дам олиш кунлари эса унга иш ҳафтасининг бошқа кунларида берилган бўлса, умумий белгиланган дам олиш кунларидаги иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун, ушбу иш жадвалга биноан амалга оширилганлигидан ёки ходим мазкур Кодекснинг 210-моддасига мувофиқ ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этилганлигидан қатъи назар, камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ёхуд ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш ва бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлаш орқали компенсация қилинади.

264-модда. Тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш

Қуйидаги ҳолларда тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш камида бир ярим баравар миқдорида амалга оширилади:

меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида – тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун 1,5 ёки ундан ортиқ коэффициентни қўллаган ҳолда;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида – тегишли разрядга (малакага) эга бўлган вақтбай ишловчининг соатлик тариф ставкасининг (маошининг) эллик фоизи ёки ундан ортиқ миқдорида ишбай иш ҳақи ва қўшимча тўлов тўлиқ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

Тунги вақтдаги, шунингдек кўп сменали режимдаги иш учун иш ҳақига доир қўшимча тўловнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланади.

265-модда. Меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Иш берувчининг айби билан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, меҳнатга ҳақ тўлаш ходимнинг ҳақиқатда ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, ходимнинг ҳақиқатда ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми сақланиб қолади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходимнинг айби билан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, иш ҳақининг нормалаштирилган қисмига ҳақ тўлаш бажарилган иш ҳажмига мувофиқ амалга оширилади.

266-модда. Бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иқтисодий, технологик, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Асбоб-ускунанинг бузилиши ва ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини бажаришни давом эттиришни имконсиз қиладиган бошқа сабаблар юзага келтирган бекор туриб қолинган вақт бошланганлиги ҳақида ходим дарҳол ўзининг бевосита раҳбарига, иш берувчининг бошқа вакилига хабар бериши шарт.

267-модда. Яроқсиз бўлган маҳсулот тайёрланганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Ишлов бериладиган материалдаги яширин нуқсон туфайли пайдо бўлган яроқсиз маҳсулот учун, шунингдек ходимнинг айбисиз тайёрланган яроқсиз маҳсулот учун яроқли маҳсулотлар билан тенг равишда ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун маҳсулотнинг яроқлилиги даражасига қараб камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот учун ҳақ тўланмайди.

268-модда. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар (ташкилот раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтерлар, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, ўриндошлик асосида ишлайдиганлар ва бошқалар) учун ушбу Кодекснинг VI бўлимига мувофиқ меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзига хос хусусиятлари белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-§. Иш ҳақидан ушлаб қолиш

269-модда. Иш ҳақидан ушлаб қолишни чеклаш

Умумий қоидага кўра ходимнинг ёзма розилиги билан, ходимнинг розилиги бўлмаган тақдирда эса ушбу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ иш ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда, ходимнинг ёзма розилигидан қатъи назар, иш ҳақидан ушлаб қолиш амалга оширилади:

1) солиқлар ва йиғимларни ундириш учун;

2) «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган суд қарорларини ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун, шунингдек ваколатли органларнинг қонуний талабларини бажариш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган бўнакни ушлаб қолиш учун, бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганлиги муносабати билан хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига берилган, сарфланмаган ва ўз вақтида қайтарилмаган бўнакни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар оқибатида ортиқча тўланган суммаларни қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи бўнакни қайтариш, қарздорликни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёки тўлов нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай ушлаб қолиш ҳақида буйруқ чиқаришга ҳақли. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим бўнакни тўлаш учун ушлаб қолиш асосларига ёхуд миқдорига эътироз билдираётган бўлса, қарзни тўлаш суд тартибида амалга оширилади;

4) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошмаса;

5) ушбу Кодекс 312-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун;

6) ходим қайси иш йили ҳисобига таътил олиб бўлган бўлса, ўша йил тугагунига қадар меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилнинг ишлаб берилмаган кунлари учун.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг ишлаб берилмаган кунлари учун ушлаб қолишлар меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисмида, 143-моддасининг иккинчи қисмида, 146-моддасининг бешинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 3-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 1, 2, 6, 8 ва 9-бандларида назарда тутилган асосларга кўра, шунингдек ходимнинг ташаббуси билан ушбу Кодекс 160-моддасининг саккизинчи қисмида кўрсатилган узрли сабаблар мавжуд бўлганда бекор қилинган тақдирда амалга оширилмайди. Башарти ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилиши ёхуд якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатнинг давом этишига монелик қилувчи ҳолатларнинг юзага келиши ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлмаса, меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 168-моддасининг 4 ва

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

5-бандларига кўра бекор қилинганда ҳам бундай ушлаб қолиш амалга оширилмайди.

Ходимга ортиқча тўланган иш ҳақи (шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар нотўғри қўлланилганда) ундан ундирилиши мумкин эмас, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно:

ҳисоблашдаги хатолик;

агар якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган томонидан ходимнинг меҳнат нормаларини бажармаганликдаги айби эътироф этилган бўлса;

ходимнинг суд томонидан белгиланган ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) сабабли ходимга ортиқча иш ҳақи тўланган бўлса.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодексига мувофиқ солиқ солинмайдиган тўловлардан ушлаб қолишлар амалга оширилиши мумкин эмас.

270-модда. Иш ҳақидан ушлаб қолиш миқдорларини чеклаш

Ҳар бир тўлов чоғида иш ҳақидан ушлаб қолинган маблағларнинг умумий суммаси ходимга ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақининг эллик фоизидан ошиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган чеклов алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликни, шунингдек ахлоқ тузатиш ишлари тарзида жазо тайинланган ходимнинг иш ҳақини ушлаб қолишга нисбатан татбиқ этилмайди. Бундай ҳолларда жазодан ва алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликдан ушлаб қолиш миқдори ходимга ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақининг етмиш фоизидан ошиши мумкин эмас.

271-модда. Ходимнинг хоҳишига кўра амалга ошириладиган иш ҳақини тасарруф этиш

Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи ёки унинг муайян қисми ходимнинг ёзма аризасида кўрсатилган миқдорларда ва муддатларда кредиторларга банк муассасаларидан олинган ссудалар, кредитлар, коммунал тўловлар ва бошқа харажатларни тўлаш учун юборилиши мумкин.

Ушбу Кодекснинг 270-моддасида назарда тутилган чекловлар мазкур модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ҳолларга нисбатан татбиқ этилмайди.

16-боб. Меҳнатни нормалаштириш

272-модда. Меҳнатни нормалаштириш тушунчаси

Меҳнатни нормалаштириш муайян ишлаб чиқариш шароитларида аниқ ишни ёки операцияни бажариш учун энг кўп йўл қўйиладиган вақт миқдорини аниқлаш, шунингдек ходимларнинг турли тоифалари

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

(гуруҳлари) сони ва асбоб-ускуналар сони ўртасидаги мақбул ўзаро нисбатни аниқлаш имконини берадиган, меҳнат натижалари ва меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчови ўртасидаги тенглаштирилган ўзаро нисбатларни белгилаш ҳисобланади.

273-модда. Меҳнат нормасининг турлари

Меҳнат нормасининг турлари қуйидагилардан иборат:

вақт нормаси – муайян ташкилот учун энг маъқул бўлган ташкилий-техник шароитларда бир ходим ёки тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан муайян иш бирлигини (битта маҳсулот, битта операцияни) бажариш учун зарур бўлган иш вақти миқдори. Қоида тариқасида, норма-соатда, киши-соатда, киши-дақиқада, сонияларда ҳисоблаб чиқилади.

ишлаб чиқариш нормаси – муайян ташкилий-техник шароитларда вақт бирлигида бир ходим ёки муайян ташкилий-техник шароитларда тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан смена давомида бажарилиши керак бўлган иш ҳажми;

ходимлар сони нормаси – муайян ташкилий-техник шароитларда ишлаб чиқариш топшириғини бажариш учун зарур бўлган муайян касбий малакага эга ходимлар сони;

хизмат кўрсатиш нормаси – смена давомида муайян ташкилий-техник шароитларда бир ходим ёки тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан хизматлар кўрсатилиши керак бўлган асбоб-ускуналар, ҳудудларнинг майдонлари ва хизмат кўрсатиш объектларининг белгиланган бирлиги сони;

алоҳида лавозимларни киритиш нормаси – тегишли давлат бошқаруви органи томонидан ташкилотнинг алоҳида вазифалари ва функцияларини бажариш учун зарур бўлган, бюджет ташкилотлари учун белгиланган ходимлар сони;

бошқарилувчанлик нормаси – бевосита битта раҳбарга бўйсуниши керак бўлган ходимлар сони;

малака нормаси – ходимнинг меҳнат вазифасини бажариши учун зарур бўлган малака (билим, маҳорат, кўникма) даражаси;

давлат касбий стандартлари (касбий фаолият стандартлари) – ходимга муайян бир касбий фаолият турини амалга ошириш, шу жумладан муайян меҳнат вазифасини бажариш учун зарур бўлган малака тавсифлари;

зарур меҳнат сарфларини белгиловчи бошқа нормалар.

Меҳнатни ташкил этиш ва ҳақ тўлашнинг жамоавий шакллари шароитларида маҳсулотнинг аниқ ҳажмига, умуман технологик жараёнга ёки муайян ишлар (хизматлар) ҳажмига нисбатан белгиланадиган йириклаштирилган меҳнат нормалари, шунингдек қабул қилинган меҳнат нормалари негизида ҳисоблаб чиқилган ўзаро боғлиқ бўлган ишлар кўламини тавсифловчи пировард йириклаштирилган ўлчов (куб метр, квадрат метр, маҳсулотнинг мингта бирлиги ва бошқалар) бўйича

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

белгиланадиган йириклаштирилган меҳнат нормалари қўлланилиши мумкин.

Меҳнат нормалари тўлиқ иш вақти давомида тегишли малакага эга бўлган ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини тўлиқ бажаришга қодир бўладиган тарзда белгиланиши керак.

Бир турдаги ишлар учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан намунавий (тармоқ, тармоқлараро, касбий ва бошқа) меҳнат нормалари тасдиқланади.

274-модда. Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш, жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш

Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш иш берувчи томонидан меҳнатнинг аниқ ташкилий-технологик шароитларида ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариши учун меҳнат сарфларини таҳлил этиш асосида амалга оширилади.

Меҳнат нормаларини ишлаб чиқишда қуйидагилар таъминланиши керак:

меҳнат нормаларининг сифати, уларни зарур меҳнат сарфларига мақбул равишда яқинлаштириш;

ўхшаш ташкилий-техник шароитларда бажариладиган айни бир иш учун бир хил меҳнат нормаларини белгилаш;

фан ва техника ютуқлари асосида меҳнат нормаларининг илғорлиги;

меҳнат нормаларини белгилаш мумкин бўлган ва мақсадга мувофиқ ҳисобланадиган иш турларини меҳнатни нормалаштириш билан қамраб олиш;

меҳнат нормаларининг техник (илмий) жиҳатдан асосланганлиги.

Меҳнат нормаларини жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш жамоа шартномасида белгиланади, жамоа шартномаси бўлмаганда эса иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат нормаларининг жорий этилиши, алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши тўғрисида ходим улар жорий этиладиган, алмаштириладиган, қайта кўриб чиқиладиган кундан камида икки ой олдин огоҳлантирилган бўлиши керак.

Меҳнат нормалари иш ўринларининг рационализация қилинишига, меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминловчи янги техника, технологияларнинг жорий этилишига ва ташкилий-техник тадбирлар ўтказилишига қараб алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши мумкин.

Айрим ходимлар ёки уларнинг жамоавий тузилмалари (бригадалари) томонидан ўз ташаббуси билан меҳнатнинг янги йўллари ва усуллари қўлланилиши ҳамда иш ўринларини такомиллаштириш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришнинг (хизматлар кўрсатишнинг) юқори даражасига эришиш илгари белгиланган меҳнат нормаларини қайта кўриб чиқиш учун асос бўла олмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Намунавий меҳнат нормаларини алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш уларни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

275-модда. Меҳнат нормаларининг амал қилиш муддати

Меҳнат нормалари доимий бўлиши мумкин, бунда улар номаълум муддатга белгиланади ва ушбу Кодекснинг 274-моддасига мувофиқ алмаштирилгунига ва қайта кўриб чиқилгунига қадар амал қилади, меҳнат нормалари вақтинчалик ҳам бўлиши мумкин, бунда улар маҳсулот ишлаб чиқаришни, техника, технологияларни ўзлаштириш даври учун ёки ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этиш даври учун уч ойгача бўлган муддатга белгиланади. Мазкур муддат тугаганидан кейин вақтинчалик нормалар доимий нормалар билан алмаштирилиши лозим.

Айрим ҳолларда вақтинчалик нормаларнинг амал қилиш муддати иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда узайтирилиши мумкин.

Технология ўзгартирилганда, бахтсиз ҳодисалар ва авариялар юзага келиши хавфи билан боғлиқ ишларни бажаришда, шунингдек бир марталик хусусиятга эга бошқа шунга ўхшаш ишларни бажаришда меҳнат нормалари ҳар бир аниқ ҳолатда тегишли ишларни бажариш даври учун белгиланади.

276-модда. Иш берувчининг меҳнат нормаларини бажариш учун зарур меҳнат шарт-шароитларини таъминлаш мажбуриятлари

Иш берувчи меҳнат нормаларининг бажарилиши учун зарур шарт-шароитларни таъминлаши шарт. Бундай шарт-шароитлар жумласига қуйидагилар киради:

бинолар, иншоотлар, машиналар, технологик жиҳозлар ва бошқа асбоб-ускуналарнинг соз ҳолатда бўлиши;

ишларни бажариш учун зарур бўлган техник ҳужжатлар ва бошқа зарур ҳужжатлар билан ўз вақтида таъминлаш;

меҳнат шартномасида шартлашилган ишларни бажариш учун зарур бўлган материаллар, асбоблар, бошқа воситалар ва буюмларнинг лозим даражада сифатли бўлиши, уларнинг ходимга ўз вақтида тақдим этилиши;

меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги талабларига жавоб берадиган меҳнат шарт-шароитлари.

277-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида нархларни аниқлаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида нархлар белгиланган иш разрядларидан, меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларидан, тариф ставкаларидан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

(маошлардан) ва ишлаб бериш нормаларидан (вақт нормаларидан) келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Ишбай нарх бажариладиган ишнинг разрядига мувофиқ бўлган кунбай тариф ставкасини ёки соатбай тариф ставкасини кунбай ёки соатбай ишлаб бериш нормасига бўлиш йўли билан аниқланади. Ишбай нарх бажариладиган ишнинг разрядига мувофиқ бўлган кунбай тариф ставкасини ёхуд соатбай тариф ставкасини белгиланган кунбай ёки соатбай вақт нормасига кўпайтириш йўли билан ҳам аниқланиши мумкин.

Кунбай тариф ставкаси (маош) ёки соатбай тариф ставкаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг разрядига мувофиқ бўлган ойлик тариф ставкасини ёки лавозим маошини иш кунларининг ёхуд иш соатларининг ойлик нормасига бўлиш йўли билан аниқланади.

278-модда. Нормалаштирилган топшириқларни ва хизмат кўрсатиш нормаларини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида нормалаштирилган топшириқларни, шу жумладан алоҳида вазифаларни ва иш ҳажмини бажариш мақсадида ходимларга нисбатан хизмат кўрсатиш нормаси ва ходимлар сони нормаси белгиланиши мумкин.

Муайян ишлаб чиқариш шароитларида нормалаштирилган топшириқлар ва хизмат кўрсатиш нормаларини белгилашда маҳсулот бирлигига қилинган меҳнат сарфлари нормаларидан, ходимлар сони нормаларидан, иш вақтининг режали фондларидан ва бошқа маълумотлардан фойдаланилади.

Бюджет ташкилотларида хизмат кўрсатиш нормаларини ва лавозимларни жорий этиш нормаларини белгилаш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, шунингдек тегишли тармоқ касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда ваколатли давлат бошқаруви органи томонидан амалга оширилади.

17-боб. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари

1-§. Кафолатли тўловлар ва кафолатли қўшимча тўловлар

279-модда. Кафолатли тўловлар ва кафолатли қўшимча тўловлар тушунчалари

Кафолатли тўловлар ходим ушбу Кодексга, бошқа қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод қилинган ёхуд ўз ихтиёрига зид тарзда ишлаш имкониятидан маҳрум бўлган вақт учун ўртача иш ҳақи ёки тариф ставкаси (маош) миқдоридаги пул тўловларидир.

Кафолатли қўшимча тўловлар ушбу Кодексда ва меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган бошқа ҳолларда ходимга у муайян сабабларга кўра ўз меҳнат вазифаларини тўлиқ ҳажмда бажара олмаганда, ушбу

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш мақсадида тўланадиган пул суммаси ҳисобланади.

280-модда. Иш берувчининг ходимга кафолатли тўловларни амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи ходимга:

ходим жамоавий музокараларда, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этган давр;

ходимларнинг вакиллари бўлган ва ишлаб чиқариш ишларидан озод қилинмаган шахслар томонидан ходимларнинг вакиллиги ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вазифалар бажарилган давр;

меҳнат низолари бўйича комиссия аъзоси ушбу комиссия ишида иштирок этган давр;

ходим меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалар текширувидан ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўзининг айбисиз ўтмаганлиги сабабли ишдан четлаштирилган давр;

ходим ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилганлиги туфайли ишдан четлатилган давр;

ходим йиллик меҳнат таътилида бўлган давр;

иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган ва нуқсонга йўл қўйилган давр;

иш берувчининг айби билан меҳнат нормалари бажарилмаган, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари ижро этилмаган давр;

ушбу Кодекснинг 364-моддасига мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ваколатли шахс томонидан ўз зиммасига юклатилган вазифалар бажарилган давр;

ходим хизмат сафарида бўлган давр;

ходим иш берувчи билан биргаликда ёки иш берувчининг таклифига биноан ўз розилигига кўра бошқа жойга кўчганида унга янги жойга кўчиш ва жойлашиш учун зарур бўлган, лекин олти иш кунидан кўп бўлмаган вақт;

ходим ишдан ажралган ҳолда ўзи ва иш берувчи учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашдан ёки мажбурий малака оширишдан ўтган давр;

ходим ўқув таътилларида бўлган давр;

ходим ижодий таътилларда бўлган давр;

алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишга жойлаштириш даври;

ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтган давр;

ҳомиладор аёл енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

икки ёшга тўлмаган боласини парвариш қилаётган ота-онадан бири (васий) енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш, ғайриқонуний равишда ишдан четлаштириш, ғайриқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш, шунингдек якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни илгариги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажармаслик туфайли ходимнинг мажбурий прогул қилган даври учун кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга ушбу Кодексда, қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

281-модда. Иш берувчининг ходимга кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи қуйидаги кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт:

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасининг (маошнинг) камида учдан икки қисмини тўлаши;

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошнинг) камида учдан икки қисмини сақлаб қолиши;

тунги вақтдаги иш учун ходимга қўшимча тўловни амалга ошириши;

дам олиш, ишланмайдиган байрам кунларидаги ва иш вақтидан ташқари иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаши;

ўзи учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ходимларга тўлиқ иш вақтида ишловчи тегишли тоифадаги ходимлар учун назарда тутилган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдоригача бўлган қўшимча тўловни амалга ошириши;

ушбу Кодексда назарда тутилган айрим асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганида мазкур Кодекснинг 173-моддасининг учинчи қисмида белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақасини тўлаши;

қонунчиликда белгиланган тартибда ўртача иш ҳақи ёки унинг бир қисми миқдорида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўлаши.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга ушбу Кодексда, қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

282-модда. Ходимлар давлат ва жамоат мажбуриятларини бажарганда бериладиган кафолатли тўловлар

Иш берувчи ходимнинг давлат ва жамоат мажбуриятларини бажариш вақтида уни ишдан иш жойини (лавозимини) ва ўртача ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда қуйидаги ҳолларда озод этиши шарт:

сайлов ҳуқуқини амалга ошираётганда;

депутатлик вазифаларини, шунингдек ўз ваколатларини ишлаб чиқаришдан ёки хизмат фаолиятидан ажралмаган ҳолда амалга оширувчи Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосининг вазифаларини бажараётганда;

тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг ишида иштирок этаётганда;

ҳарбий мажбуриятларни бажараётганда;

терговга қадар текширувни амалга оширувчи органга, суриштирувчига, терговчига, прокурорга ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис сифатида чақирилганда;

суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этаётганда;

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Инсон ҳуқуқлари бўйича вакили (омбудсман) ҳузуридаги Инсоннинг конституциявий ҳуқуқлари ва эркинликларига риоя этилиши бўйича комиссия фаолиятида иштирок этганда;

ходим давлат ва жамият манфаатларини кўзлаб ҳаракатларни амалга оширганда (авариялар, табиий офатлар оқибатларини бартараф этиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш, қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш, шунингдек бошқа ҳолларда);

Ўзбекистон Республикаси қонунида ёки Президентининг фармонлари ва қарорларида ёхуд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

283-модда. Қон ва унинг таркибий қисмларини топширганда ходимларга кафолатли тўловлар

Иш берувчи тиббий текширувдан ўтиш кунида ҳамда қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш кунида ходимларни тиббиёт муассасаларига монеликсиз юбориши шарт.

Агар иш берувчи билан келишувга биноан ходим қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш кунида ишга чиққан бўлса (бундан ходимнинг ўша куни ишга чиқиш имкони бўлмаган зарарли ва (ёки) хавфли

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнат шароитларида бажариладиган ишлар мустасно), унга ўз хоҳишига кўра бошқа дам олиш куни берилади.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврида, дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунида қон ва унинг таркибий қисмларини топширган тақдирда, ходимга унинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш куни берилади.

Донор бўлган ходимларга бевосита қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган ҳар бир кундан кейин дам олиш куни берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун йиллик меҳнат таътилига қўшилади ёки қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган кундан кейин йил давомида бошқа вақтда бу кундан фойдаланилиши мумкин.

Тиббий текширув ўтказиладиган ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топшириладиган кунда ишдан озод қилинганда, шунингдек дам олиш кунларида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Донорлик фактини тасдиқлаш, шу жумладан тиббий текширувдан ўтиш ҳамда бевосита қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш қон хизмати томонидан берилган маълумотнома ёки бошқа ҳужжат асосида амалга оширилади.

284-модда. Кафолатли тўловларни молиялаштириш манбалари

Ушбу Кодекснинг 280-моддасида назарда тутилган кафолатли тўловлар иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

2-§. Компенсация тўловлари

285-модда. Компенсация тўловлари тушунчаси

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимлар томонидан меҳнат мажбуриятларининг ёки бошқа мажбуриятларнинг бажарилиши билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш мақсадида белгиланган пул тўловлари компенсация тўловларидир.

286-модда. Иш берувчининг ходимга компенсация тўловларини амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга унинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиши шарт:

хизмат сафарларида бўлганда;

сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга ишларда, шунингдек дала шароитларида ёки вахта усулида ишлаганда;

иш берувчи билан олдиндан келишувга кўра бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганда;

иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарликдан, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтганда;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганда;

ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтганлиги муносабати билан;

ходим ушбу Кодекс 234-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ фойдаланмаган йиллик меҳнат таътили учун;

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддати мутаносиб пул компенсацияси билан алмаштирилиши муносабати билан.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган компенсация тўловларидан ташқари иш берувчи ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа компенсация тўловларини амалга ошириши шарт.

287-модда. Хизмат сафарлари чоғидаги компенсация тўловлари

Хизмат сафари ходимнинг иш берувчи фармойишига биноан доимий иш жойидан ташқарида хизмат топшириғини бажариш учун бошқа жойга маълум муддатга қиладиган сафаридир. Доимий иши кўчиб юриш ёки сайёр хусусиятга эга бўлган ходимларнинг хизмат сафарларига чиқиши хизмат сафарлари ҳисобланмайди.

Хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

йўлкира харажатлари;

турар жой ижараси харажатлари;

доимий яшаш жойидан ташқарида яшаш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (суткалик);

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Хизмат сафарлари билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш миқдорлари жамоа шартномаси ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжат билан белгиланади. Бунда харажатлар ўрнини қоплаш миқдори бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган миқдорлардан кам бўлиши мумкин эмас.

288-модда. Иш сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга бўлганда, шунингдек дала шароитларида ва вахта усулида ишланганда компенсация тўловлари

Сайёр хусусиятга эга иш учун устамалар қуйидаги энг кам миқдорларда белгиланади:

ташкилот жойлашган жойдан иш жойига (объектга) етиб бориш ва орқага қайтиш учун сафар вақти кун давомида уч соатдан кам бўлмаган ва

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

иш вақтидан ташқари вақтда амалга оширилган ҳолларда, – қонунчиликда белгиланган суткалик ставканинг саксон фоизигача ва саксон фоизи миқдорида, уч соатдан кам бўлган ҳолларда эса қирқ фоизигача ва қирқ фоизи миқдорида;

ишларни йўлда бажариш билан боғлиқ кўчиб юришлар чоғида – йўлда ўтган ҳар бир кун учун ойлик тариф ставкасининг (маошнинг) бир ярим фоизи, йўловчи поездларига, почта-багаж поездларига, йўловчи поездлари ва почта вагонларининг ресторан-вагонларида (кафе-буфетларда) хизмат кўрсатувчи ходимларга эса уч фоизи миқдорида;

агар ходимлар бир ойда ўн икки ва ундан ортиқ кун сафарда бўлса, – қонунчиликда белгиланган суткалик норманинг йигирма фоизигача, агар бир ойда ўн икки кундан кам сафарда бўлса, – сайёр хусусиятга эга шароитлардаги ишнинг бир суткаси учун ойлик тариф ставкасининг (маошнинг) ўн беш фоизгача миқдорда.

Кўчиб юриш хусусиятига эга иш учун устама қуйидаги энг кам миқдорларда белгиланади:

олис объектларда бўлиш кунларида – ҳар бир тўлиқ ишланган иш куни (смена) учун ходим кунлик ставкасининг ўттиз фоизигача;

объект жойлашган ерга бориш ва орқага қайтиш кунларида – ходимнинг кунлик тариф ставкаси миқдорида.

Дала шароитларидаги иш учун дала нафақаси қуйидаги миқдорлардан кам бўлмаган миқдорда тўланади:

бевосита дала ишлари ўтказиладиган объектларда, ташкилотнинг даладаги базавий шаҳарчасидан ташқарида ишлаганда – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг етти фоизи;

ташкилотларнинг даладаги базавий шаҳарчаларида бажариладиган иш учун – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг икки фоизи.

Вахта усулидаги иш учун ойлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаган миқдорда устама белгиланади.

Жамоа шартномаси ёки касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ички ҳужжат ёхуд ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув билан ушбу модданинг иккинчи, учинчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилганидан кўпроқ миқдорда компенсациялар белгиланиши мумкин. Бунда ушбу моддада белгиланган миқдорлардан ортиқ бўлган тўловларга солиқ тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ солиқ солиниши лозим.

289-модда. Ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтаётганда компенсация тўловлари

Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига қуйидагилар компенсация қилинади:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходим ва оила аъзолари (эр, хотин, улар билан бирга яшайдиган, уларнинг қарамоғида бўлган оила аъзолари) йўлкирасининг йўл чипталарини олиш учун қилинган ҳақиқий харажатлари миқдоридаги қиймати;

темир йўл ёки автомобиль транспортида ходимнинг ўзига беш юз килограммгача ва у билан бирга кўчиб ўтаётган оила аъзоларига жами беш юз килограммгача бўлган мол-мулкни ташиш харажатлари;

йўлда бўлишнинг ҳар бир кунига хизмат сафарлари учун назарда тутилган миқдорда суткалик тўловлар;

агар кўчиб ўтаётган ходимнинг ушбу жойда шахсий уй-жойи мавжуд бўлмаса ҳамда иш берувчи ушбу ходимга ва унинг оила аъзоларига тегишли уй-жой тақдим этмаса, уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

янги иш жойи бўйича бир ойлик тариф ставкаси (маош) миқдорида бир марталик нафақа (кўтарма пул), шунингдек ходим билан бирга кўчиб ўтаётган ҳар бир оила аъзосига кўчиб ўтаётган ходим тариф ставкасининг (маошнинг) учдан бир қисми, башарти ушбу оила аъзолари ходимга алоҳида уй-жой берилган кундан эътиборан ўн икки ой ичида кўчиб ўтса.

Агар ходим бошқа жойдаги ишга келмаса, худди шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда узрли сабабсиз ишга киришмаса, шунингдек, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномаси унинг ташаббуси билан ёки иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган бўлса, ходим (битирувчи) олинган маблағни қайтариб бериши шарт.

Агар ходим узрли сабабга кўра (ишнинг давом этишига тўсқинлик қиладиган касаллик, иш жойи жойлашган ҳудуддан ташқарида истиқомат қилувчи ўз қарамоғидаги шахсларга ғамхўрлик қилиш зарурати ва бошқалар) иш бошламаган бўлса ёки иш бошлаган кунидан эътиборан бир йил ўтгунига қадар меҳнат шартномасини бекор қилса, олинган маблағларни иш берувчига қайтариши керак, бундан йўлкира қиймати мустасно.

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан тасдиқланадиган касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда бошқа жойда ишлаш учун кетаётган ходимлар учун тўловларнинг ушбу модда биринчи қисмида назарда тутилганидан юқорироқ миқдорлари белгиланиши мумкин.

290-модда. Иш берувчининг йўлланмаси бўйича касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтишда ходимлар учун компенсация тўловлари

Агар иш берувчининг йўлланмаси бўйича ходимнинг касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтиши бошқа жойга кўчишни талаб қилса, ходимга ўқиш жойига бориш ва қайтиб келиш, шунингдек уй-жойни ижарага олиш харажатларининг ўрни қопланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган ички ҳужжатда касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкага юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (суткалик) тўлови белгиланиши мумкин.

291-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходимда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик юз берган тақдирда харажатларни компенсация қилиш

Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида юз берса, иш берувчи ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш билан бирга унинг тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитация учун қилган харажатларининг ўрнини тегишли ҳужжатлар (чеклар, маълумотномалар ва бошқалар) билан тасдиқланган, ҳақиқатда қилинган харажатлар миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қоплайди.

292-модда. Ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш

Ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан у дастлабки (ишга қабул қилиш чоғида) ёки даврий (иш жараёнида) хусусиятга эга бўлишидан қатъи назар, ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

293-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан иш берувчининг манфаатларини кўзлаб фойдаланилганда харажатларни компенсация қилиш

Иш жараёнида ходимга тегишли ёхуд унинг томонидан учинчи шахслардан ижарага олинган мол-мулкдан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилганда, иш берувчи транспорт воситаларининг амортизацияси (эскириши) ва улардан фойдаланиш харажатларининг, шунингдек асбоб-ускуналар, бошқа техник воситалар ёки ўзга мол-мулк амортизацияси (эскириши) ўрнини қоплайди. Ушбу харажатларнинг ўрнини қоплаш миқдорлари ва тартиби ходим ҳамда иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

294-модда. Компенсация тўловларини молиялаштириш манбалари

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу Кодекснинг 286-моддасида санаб ўтилган компенсация тўловларини молиялаштириш манбалари иш берувчининг маблағларидан, бюджет ташкилотларида эса бюджет маблағларидан иборатдир.

18-боб. Меҳнат интизоми

1-§. Умумий қоидалар

295-модда. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари

Меҳнат интизоми барча ходимларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, жамоа келишувларига, жамоа шартномасига, шунингдек ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланган хулқ-атвор қоидаларига мажбурий бўйсунишидир.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг меҳнат интизомига риоя этиши учун зарур шарт-шароитлар яратиши шарт.

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

296-модда. Ички меҳнат тартиби қоидалари

Ички меҳнат тартиби қоидалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ишга қабул қилиш ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш режими, дам олиш вақти, ходимларга нисбатан қўлланиладиган имтиёзлар ва жазо чоралари, шунингдек ушбу иш берувчида меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид бошқа масалаларни тартибга солувчи ички ҳужжатдир.

Ички меҳнат тартиби қоидалари ушбу Кодекснинг 15-моддасига мувофиқ иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Ички меҳнат тартиби қоидалари интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши ўзига нисбатан татбиқ этиладиган ходимларга ушбу уставлар ва низомларга зид бўлмаган қисми бўйича қўлланилади.

297-модда. Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар иқтисодиётнинг муайян тармоқлари ходимларининг айрим тоифаларига, шунингдек айрим давлат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

органларининг ходимларига нисбатан татбиқ этиладиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳисобланади, ушбу ходимлар томонидан меҳнат интизомининг бузилиши ўта оғир оқибатларга олиб келиши мумкин.

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Президентининг фармонлари, қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари билан тасдиқланади.

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда уларнинг амал қилиши ўзига нисбатан татбиқ этиладиган ходимларнинг доираси белгиланади, ходимларнинг, шунингдек интизомий жазо чораларини қўллаш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, рағбатлантиришларнинг, интизомий жазоларнинг турлари, уларни қўллаш тартиби назарда тутилади.

298-модда. Меҳнат тартибини тартибга солувчи ички ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, жамоа келишувлари ёки жамоа шартномасига нисбатан ёмонлаштирувчи меҳнат тартибини тартибга солувчи ички ҳужжатлар қоидалари ҳақиқий эмасдир.

299-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади.

Ўзига нисбатан интизом ҳақидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби интизом тўғрисидаги тегишли уставлар ва низомларда белгиланади.

Ходимлар меҳнат соҳасида жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига кирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

(байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

300-модда. Ходимнинг интизомий жавобгарлиги

Интизомий жавобгарлик ходим томонидан интизомий қилмиш (ушбу Кодекс 301-моддасининг иккинчи қисми) содир этилганлиги учун юзага келадиган ва ушбу ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишида ифодаланадиган юридик жавобгарликдир.

Интизомий жавобгарликнинг турлари умумий ва махсус интизомий жавобгарликдан иборатдир.

Умумий интизомий жавобгарлик ушбу Кодекс ва ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинадиган жавобгарлик бўлиб, у ходимга нисбатан ушбу Кодекснинг 312-моддасида назарда тутилган интизомий жазо чораларидан бирини қўллашдан иборат ва барча ходимларга нисбатан татбиқ этилади, бундан ўзи учун махсус интизомий жавобгарлик белгиланган шахслар мустасно.

Махсус интизомий жавобгарлик ходимларнинг фақат алоҳида тоифалари учун қонунда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда назарда тутилган ҳамда ходимга нисбатан тегишли қонунда, интизом ҳақидаги уставда ва низомда назарда тутилган интизомий чораларни қўллашдан иборат жавобгарликдир.

301-модда. Ходимни интизомий жавобгарликка тортиш асоси

Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилиши ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Интизомий қилмиш деганда ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини айбли тарзда, ғайриқонуний равишда бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги (меҳнат (лавозим) мажбуриятларининг бузилиши) тушунилади.

Агар ходимнинг ўз меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра юз берган бўлса (ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун иш берувчи томонидан зарур шарт-шароитлар таъминланмаганлиги, форс-мажор ҳолатлари ва ҳоказоларда), ходимни интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

2-§. Хизмат текшируви

302-модда. Хизмат текшируви тушунчаси

Хизмат текшируви ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида амалга ошириладиган текширишдир.

303-модда. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш

Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш учун оммавий ахборот воситаларининг хабарлари, ходимнинг бевосита раҳбарининг билдиргиси, жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари ҳамда ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилган деб тахмин қилиш учун асос берадиган бошқа маълумотлар асос бўлади.

Иш берувчи хизмат текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилишга ҳақли. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги қарор тегишли буйруқ билан расмийлаштирилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказиладиган ходим иш берувчининг хизмат текшируви ўтказиш ҳақидаги буйруғи ҳамда хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия таркиби билан имзо қўйдириб таништирилиши керак.

304-модда. Хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия тузиш

Хизмат текшируви ўтказиш учун иш берувчининг буйруғи билан хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия тузилади (бундан буён матнда комиссия деб юритилади).

Комиссия камида уч нафар аъзодан иборат бўлиши керак, уларнинг бир нафари комиссиянинг раиси бўлади. Комиссия таркибига ташкилотда мавжуд бўлган тақдирда касаба уюшмаси қўмитасининг аъзоси киради. Комиссия раиси комиссия ишини ташкил этади ва мувофиқлаштиради. Унинг ўтказилаётган хизмат текшируви доирасидаги қонуний талаблари комиссия аъзолари томонидан бажарилиши мажбурийдир. Комиссия раиси хизмат текширувини ташкил этиш, тайёрлаш ва ўтказиш сифати, унинг натижалари, хулосалари ва таклифларининг холислиги учун шахсан жавобгар бўлади.

Комиссия таркибига қуйидаги шахсларнинг киритилишига йўл қўйилмайди:

хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган мансабдор шахс;

ҳаракатлари текширилиши зарур бўлган ходимлар бўйсунувидаги ходимлар;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим билан қариндошлик алоқаларида бўлган шахслар;

хизмат текшируви натижаларидан бевосита ёки билвосита манфаатдор бўлиши мумкин бўлган шахслар, шу жумладан ходим

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

томонидан интизомий қилмиш содир этилишига ёки интизомий қилмишнинг яширилишига дахлдор эканлиги тўғрисида асосланган гумонлар мавжуд бўлган шахслар;

мурожаати хизмат текшируви ўтказилиши учун асос бўлиб хизмат қилган шахслар;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимлар.

Хизмат текширувини ўтказишга махсус билимлар соҳасида маслаҳат олиш учун шартнома асосида экспертлар сифатида мутахассислар жалб қилиниши мумкин.

305-модда. Комиссиянинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Комиссия қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимларга ёзма шаклда тушунтиришлар тақдим этишни, шунингдек хизмат текшируви масалаларининг моҳияти юзасидан бошқа ахборотни маълум қилишни таклиф этиш;

хизмат текшируви жараёнида аниқланиши керак бўлган ҳолатлар ҳақида бирор-бир маълумотдан хабардор бўлиши мумкин бўлган ходимларга улар юзасидан ёзма тушунтиришлар беришни таклиф этиш;

агар ходимнинг иш жойида ҳозир бўлиши хизмат текширувига халақит бериши мумкин деб тахмин қилиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, хизмат текшируви вақтида ходимни ишдан четлатиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

хизмат текширувини ўтказиш учун муҳим бўлган ҳужжатлар билан танишиш ва зарурат бўлганда уларнинг кўчирма нусхаларини хизмат текшируви материалларига қўшиб қўйиш;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим фойдаланадиган хизмат ва ишлаб чиқариш хоналарини, шу жумладан унинг иш жойини, жой участкаларини, омборларни, столларни, жавонларни, папкаларни ва махфий ахборотни ташувчи жисм мавжуд бўлиши мумкин бўлган бошқа предметларни иш берувчининг розилиги билан кўздан кечиришни амалга ошириш, шунингдек иш берувчидаги махфий ахборот мавжуд бўлган барча жисмларни ҳамда уларнинг келиб тушиши ва ҳаракатланишини акс эттирувчи ҳисобга олиш ҳужжатларини (ҳисобга олиш дафтарлари ва журналларини) иш берувчининг розилиги билан текшириш;

инвентаризация, тафтиш, аудит ўтказиш ҳақида илтимоснома киритиш;

илмий, техникавий ва бошқа махсус билимларни талаб этадиган масалалар бўйича мутахассисларни шартнома асосида жалб этиш тўғрисида илтимоснома киритиш ҳамда улардан маслаҳат олиш.

Комиссия қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Комиссия:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг ҳамда хизмат текширувида иштирок этиш учун жалб қилинган бошқа шахсларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига риоя этиши;

хизмат текшируви материалларининг бут сақланишини ва махфийлигини таъминлаши, текширув натижалари тўғрисидаги маълумотларни ошкор этмаслиги;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимга унинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтириши;

хизмат текшируви ўтказилишининг бориши ҳақида иш берувчини хабардор қилиши;

интизомий қилмиш содир этилганлиги факти аниқланган тақдирда, ушбу интизомий қилмиш содир этилган сана ва вақтни, интизомий қилмишни содир этган ходимнинг жавобгарлиги даражаси ва хусусиятига таъсир қиладиган, унинг айбини ҳам оғирлаштирадиган, ҳам енгиллаштирадиган ҳолатларни ҳужжат билан тасдиқлаши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг шахсий, ишбилармонлик ва ахлоқий сифатларини тавсифловчи ҳужжатлар ва материалларни тўплаши;

илгари ўтказилган хизмат текшируви материалларини, шунингдек ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим томонидан илгари содир этилган интизомий қилмиш тўғрисидаги ахборотни ўрганиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимга ўтказилаётган текширувга бевосита алоқадор бўлган масалаларнинг моҳияти юзасидан тушунтириш беришни таклиф қилиши, у тушунтириш беришни рад этган тақдирда эса комиссия аъзолари томонидан имзоланадиган тегишли далолатнома тузиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлигига гувоҳ бўлганлар хизмат текшируви жараёнида аниқланган тақдирда, уларни сўроқ қилиши;

хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган иш берувчига меҳнат мажбуриятларининг аниқланган ва бартараф этилиши талаб қилинадиган бузилишлари ҳақида дарҳол хабар бериши;

ходимнинг интизомий қилмишни содир этишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни аниқлаши ҳамда уларни бартараф этишга қаратилган чораларни таклиф қилиши;

хизмат текшируви ўтказишнинг иш берувчи буйруғида ушбу Кодекснинг 308-моддасига мувофиқ белгиланган муддатига риоя этиши;

хизмат текшируви натижалари тўғрисида далолатнома тайёрлаши ва уни ушбу Кодекс 310-моддасининг еттинчи қисмида белгиланган муддатда иш берувчига тақдим этиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходимни хизмат текширувини ўтказиш натижалари тўғрисидаги далолатнома билан имзо қўйдириб таништириши, танишиш рад этилган ёки танишганлик тўғрисида имзо қўйиш рад этилган тақдирда эса комиссия аъзолари томонидан имзоланадиган тегишли далолатнома тузиши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Комиссиянинг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

306-модда. Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим:

хизмат текшируви нима сабабли ўтказилаётганини билишга;

комиссия аъзоларини рад этиш тўғрисида арз қилишга;

хизмат текшируви масалалари бўйича ёзма тушунтиришлар беришга;

хизмат текшируви ўтказилиши давомида илтимосномалар беришга;

хизмат текшируви материалларига қўшиб қўйиш учун ҳужжатлар, ашёвий далиллар тақдим этишга;

гувоҳларни хизмат текшируви ўтказилиши давомида кейинчалик уларни сўровдан ўтказиш учун тақдим этишга;

хизмат текшируви материаллари билан танишишга, улардан кўчирмалар, кўчирма нусхалар олишга;

хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатнома билан танишишга;

комиссиянинг қарорлари ва ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан якка тартибдаги меҳнат низолари учун белгиланган тартибда шикоят қилишга ҳақлидир.

Ходим ўз шаъни ва қадр-қимматига путур етказадиган маълумотни рад этиш учун хизмат текшируви ўтказилишини талаб қилишга ҳақлидир. Хизмат текширувини ўтказиш тўғрисидаги ариза иш берувчига ёзма шаклда берилади ва у тақдим этилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай кўриб чиқилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим ўзига берилган ҳуқуқлардан виждонан фойдаланиши, хизмат текшируви ўтказилишига монелик қилмаслиги, шу жумладан хизмат текширувида иштирок этишдан бўйин товламаслиги, ҳақиқатни аниқлашга далилларни йўқ қилиш, сохталаштириш, бошқа ғайриқонуний ҳаракатлар содир этиш йўли билан монелик қилмаслиги шарт.

307-модда. Комиссия аъзосини рад этиш

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим ушбу Кодекс 304-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган асослардан бири мавжуд бўлган тақдирда комиссия аъзосини рад этиш тўғрисида ёзма шаклда арз қилишга ҳақли.

Комиссия аъзосини рад этиш асосланган бўлиши керак ва комиссия хизмат текшируви натижалари ҳақида далолатнома қабул қилгунига қадар хизмат текширувининг ҳар қандай босқичида арз қилиниши мумкин.

Комиссия аъзосини рад этиш тўғрисидаги ариза хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган иш берувчига берилади. Рад этиш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳақидаги аризага доир қарорни хизмат текшируви ўтказишни тайинлаган мансабдор шахс (орган) рад этиш ҳақидаги ариза берилган пайтдан эътиборан бир иш кунидан кечиктирмай қабул қилиши керак. Ушбу қарор қабул қилинган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ходим ва комиссия аъзолари эътиборига етказилиши керак.

Ушбу Кодекс 304-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган асослардан бири мавжуд бўлса, комиссия аъзоси дарҳол ўзини ўзи рад этиши шарт.

Ходимнинг комиссия аъзосини рад этиш тўғрисидаги аризаси қаноатлантирилган тақдирда ёки ушбу комиссия аъзоси ўзини ўзи рад этганда иш берувчи комиссиянинг янги аъзосини тайинлайди.

308-модда. Хизмат текширувини ўтказиш муддати

Хизмат текширувини ўтказиш муддати ўн беш иш кунидан ошмаслиги керак.

Хизмат текширувини ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган муддатда, объектив сабабларга кўра тугаллаш мумкин бўлмаган алоҳида ҳолларда, иш берувчи комиссиянинг асослантирилган важлари асосида хизмат текширувини ўтказиш муддатини яна ўн беш иш кунигача узайтиришга ҳақлидир.

309-модда. Хизмат текширувини ўтказиш вақтида ходимни ишдан четлаштириш

Агар ходимнинг иш жойида ҳозир бўлиши хизмат текширувига халақит бериши мумкин деб тахмин қилиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Ходимни ишдан четлаштириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади ва буйруқ ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг эътиборига имзо қўйдириб етказилади. Агар ходим уни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни ёки бундай буйруққа имзо қўйишни рад этса, комиссия аъзолари тегишли далолатнома тузади. Иш берувчи ходимнинг талабига кўра унга ишдан четлаштириш ҳақидаги буйруқнинг тасдиқланган кўчирма нусхасини у мурожаат этган кунидан эътиборан уч кундан кечиктирмай бериши шарт. Ходимни ишдан четлаштириш муддати ушбу Кодекснинг 308-моддасида белгиланган хизмат текширувини ўтказиш муддатидан ошиб кетмаслиги керак.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётганлиги сабабли ишдан четлаштирилган ходимга ишдан четлаштиришнинг бутун даври учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

310-модда. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома тегишли қарорни қабул қилиш учун овоз берган комиссия аъзолари томонидан имзоланиши керак. Хизмат текширувининг натижалари ҳақидаги қарордан рози бўлмаган комиссия аъзоси хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатномага илова қилинадиган ўзининг алоҳида фикрини ёзма шаклда баён этишга ҳақлидир.

Хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатномада қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак:

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходим тўғрисидаги (ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми, у бажараётган иш (эгаллаган лавозим), ушбу иш берувчидаги иш стажи, илгари содир этилган интизомий ҳуқуқбузарликлар учун интизомий жазонинг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги ҳақидаги маълумотлар);

хизмат текширувини ўтказган комиссия таркиби тўғрисидаги;

хизмат текширувини ўтказиш асослари ҳақидаги;

ходим интизомий қилмиш содир этганлиги фактининг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги тўғрисидаги;

интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини тасдиқловчи ҳужжатлар ҳақидаги;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходимнинг тушунтиришларида кўрсатилган важлар тўғрисидаги;

ходимнинг интизомий қилмиш содир этганлиги ҳолатлари ва унинг оқибатлари ҳақидаги;

ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги учун унинг айбдорлигини тасдиқловчи ёки истисно этувчи материаллар тўғрисидаги;

интизомий қилмиш содир этилганлиги натижасида ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг хусусияти ва миқдори ҳақидаги (агар шундай зарар мавжуд бўлса).

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатноманинг якунловчи қисмида хизмат текшируви натижасида комиссия келган хулосалар шакллантирилган бўлиши керак. Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги факти тасдиқланган тақдирда, хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатномада ходимни интизомий жавобгарликка тортиш тўғрисида, ходим иш берувчига ҳақиқатдан тўғридан-тўғри зарар етказганлиги факти аниқланган тақдирда эса моддий жавобгарликка ҳам тортиш ҳақида иш берувчига йўлланган таклифлар, шунингдек меҳнат интизомини кучайтиришга, ходимлар томонидан интизомий қилмишлар содир этишга имкон берадиган сабаблар ва шарт-шароитларни бартараф этишга қаратилган, профилактика хусусиятига эга бўлган тавсиялар мавжуд бўлиши керак.

Агар хизмат текширувини ўтказиш натижасида ходимнинг интизомий қилмиш содир этганлиги фактининг мавжуд эмаслиги ёхуд ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бажармаганлиги учун айби йўқ эканлиги аниқланса, хизмат текширувининг натижалари тўғрисидаги далолатноманинг якунловчи қисмида ходимга нисбатан асоссиз шубҳаланиш учун имкон берган сабаблар ёхуд ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришига монелик қилаётган ҳақиқий сабаблар кўрсатилиши керак.

Агар комиссия хизмат текширувини ўтказиш учун ходимнинг шаънига, қадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказувчи нотўғри маълумотлар асос бўлганлигини аниқласа, хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатноманинг якунловчи қисмида ушбу маълумотларни рад этиш ҳақидаги тавсиялар бўлиши керак.

Агар хизмат текшируви натижалари бўйича маъмурий ҳуқуқбузарлик ёхуд жиноят аломатлари аниқланса, хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатномада текширув материалларини тегишли давлат органларига юбориш ҳақидаги таклифлар кўрсатилади.

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия тўплаган бошқа материаллар билан бирга иш берувчига комиссия мажлисида ўтказилган хизмат текшируви ҳақида қарор қабул қилинганидан кейин уч иш кунидан кечиктирмай топширилиши керак.

311-модда. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги қоидаларни аниқлаштириш

Ушбу Кодексда назарда тутилган хизмат текширувини ўтказиш тўғрисидаги қоидалар ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган хизмат текширувини ўтказиш тартиби ҳақидаги ички ҳужжатларда тармоқнинг хусусияти, ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятлари, ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг тавсифи инобатга олинган ҳолда аниқлаштирилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ички ҳужжатлар ходимнинг ҳолатини ушбу Кодексга нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак.

Махсус интизомий жавобгарликка тортиладиган ходимларга нисбатан хизмат текшируви ўтказишнинг ўзига хос хусусиятлари қонунда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда белгиланади.

3-§. Интизомий жазолар

312-модда. Интизомий жазо чоралари

Меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан ушбу Кодекснинг 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

Ушбу Кодексда, бошқа қонунларда, интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

313-модда. Интизомий жазо чораларини қўллаш тартиби

Интизомий жазо чоралари ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (ушбу Кодекс 127-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмлари).

Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилгунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ҳар бир интизомий қилмиш учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланилиши мумкин. Интизомий жазо чорасини танлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Интизомий жазо чорасини қўллашда содир этилган қилмишнинг оғир-енгиллиги, унинг содир этилиши ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ходимга интизомий жазо чорасини қўллаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

Ходимнинг ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади.

314-модда. Интизомий жазони қўллаш муддатлари

Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, бунда вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган давр ҳисобга олинмайди. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия томонидан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

имзолаган кун хизмат текшируви натижалари бўйича аниқланган интизомий қилмиш аниқланган кун деб ҳисобланади.

Интизомий жазо интизомий қилмиш содир этилган кундан эътиборан олти ойдан кечиктирмай, тафтиш ёки молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёхуд аудиторлик текшируви натижаларига кўра эса, у содир этилган кундан эътиборан икки йилдан кечиктирмай қўлланилиши мумкин. Ушбу муддатларга жиноят ишини юритиш вақти киритилмайди.

315-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати, тугалланиши ва олиб ташланиши

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланилган кундан эътиборан бир йилдан ошмаслиги керак.

Агар интизомий жазо қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходимга янги интизомий жазо қўлланилмаса, у интизомий жазога тортилмаган деб ҳисобланади. Бунда интизомий жазо иш берувчининг буйруғи чиқмасидан автоматик тарзда тугалланади.

Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси қўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатидан олдин олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ушбу моддада назарда тутилган интизомий жазони тугалланиши ва олиб ташлаш қоидалари иш берувчининг ташаббуси билан ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандларига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолда қўлланилмайди.

19-боб. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

1-§. Умумий қоидалар

316-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги тушунчаси

Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодалайдиган юридик жавобгарликдир.

Зарар етказилгандан кейин меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ушбу шартнома тарафини моддий жавобгарликдан озод этмайди.

317-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигини аниқлаштириш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат шартномаси ёки унга ёзма шаклда тузиладиган қўшимча келишув, шунингдек жамоа шартномаси меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигини аниқлаштириши мумкин. Бунда иш берувчининг ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса ушбу Кодексда назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

318-модда. Меҳнат шартномаси тарафининг моддий жавобгарлиги юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномаси тарафининг моддий жавобгарлиги, агар ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, меҳнат шартномаси тарафининг айбли ғайриқонуний қилмиши (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида ушбу шартноманинг бошқа тарафига етказилган зарар учун ҳамда айбли ғайриқонуний қилмиш ва етказилган зарар ўртасидаги сабаб-оқибат алоқаси мавжудлиги учун юзага келади.

Меҳнат шартномаси тарафларидан ҳар бири ўзига етказилган моддий зиённинг миқдорини исботлаши шарт.

2-§. Иш берувчининг ходимга етказилган зиён учун моддий жавобгарлиги

319-модда. Ходимга ўрни қопланиши лозим бўлган зиён

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт:

ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилинганда;

ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига зиён етказилганда;

ходимга иш ҳақи тўлаш ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловлар кечиктирилганда;

ходимнинг мол-мулкига зиён етказилганда.

Агар иш берувчининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан ходимга жисмоний ёки маънавий азоб етказилган бўлса, ходимга етказилган маънавий зиён компенсация қилиниши лозим.

320-модда. Иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилганлиги натижасида унга етказилган зиённинг ўрнини қоплаш мажбурияти

Иш берувчи ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этишнинг барча ҳолларида у олмаган иш ҳақининг ўрнини

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

унга қоплаши шарт. Агар иш ҳақи қуйидагилар натижасида олинмаган бўлса, шундай мажбурият юзага келади:

ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги;

ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги;

ходим ишдан ғайриқонуний равишда четлаштирилганлиги;

ходим билан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги;

ходимга меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчаси кўчирмаси берилиши иш берувчи томонидан кечиктирилганлиги;

меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини ўз вақтида бажармаганлиги;

ходимнинг бошқа ишга киришига тўсқинлик қиладиган, унинг шаънига, қадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказадиган маълумотлар ҳар қандай усул билан тарқатилганлиги;

қонунлар ҳамда жамоа келишувларида ва (ёки) жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

321-модда. Иш берувчининг ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш мажбурияти

Иш берувчи ходимнинг меҳнатда майиб бўлиши ва (ёки) касб касаллиги туфайли ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт.

Иш берувчи ўз ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнат вазифаларини бажаришда, шунингдек иш берувчи томонидан берилган транспортда иш жойига бориш ёки ишдан қайтиш вақтида меҳнатда майиб бўлиши туфайли ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиён учун моддий жавобгар бўлади.

Иш берувчи, агар зиён унинг айби билан етказилмаганлигини исботлаб беролмаса, меҳнатда майиб бўлиш ва (ёки) касб касаллиги туфайли ходимга етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаидан ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи, агар зиён уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, қоплаши шарт.

322-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан амалга ошириладиган тўловлар

Ходимнинг соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш қуйидагиларни ўз ичига олади:

ходимга бир марталик нафақа тўлаш;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимга йўқотилган иш ҳақи учун етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тарзида амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловлар;

ходимнинг қўшимча харажатларини компенсация қилиш.

323-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақа миқдори

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

324-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан йўқотилган иш ҳақининг ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ойлик тўловлар миқдори

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан йўқотилган иш ҳақининг ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ойлик тўловлар миқдори жабрланувчи меҳнатда майиб бўлгунига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан унинг касбий меҳнат қобилиятининг йўқотилиши даражасига мувофиқ бўлган фоизли нисбатда белгиланади.

Касбий меҳнат қобилиятини йўқотиш даражаси тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан белгиланади.

Зиённинг ўрнини қоплашга оид тўловни тайинлашда жабрланувчи оладиган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланганларга – ногиронлиги бўлган шахсларга етказилган зиённинг ўрнини қоплаш суммаси қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаслиги керак.

325-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганда қўшимча харажатларни компенсация қилиш

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи ушбу Кодекснинг 323-моддасида ва 324-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган тўловлардан ташқари жабрланувчига меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли келиб чиққан қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплаши шарт. Даволаниш, протезлаш, қўшимча овқатланиш, дори воситаларини сотиб олиш, санаторий-курортда даволаниш харажатлари, шу жумладан жабрланувчининг, зарур ҳолларда эса уни кузатиб борувчи шахснинг ҳам даволаниш жойига бориш ва қайтиш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

йўлкираси ҳақини тўлаш, ўзгаларнинг парвариши, махсус транспорт воситаларини сотиб олиш ва бошқа турдаги ёрдам учун харажатлар, агар у тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан ушбу турдаги ёрдамга муҳтож деб топилса ҳамда уларни тегишли ташкилотлардан бепул олиш ҳуқуқига эга бўлмаса, шунингдек жабрланувчи ва иш берувчи ўртасида зиённинг ўрнини қоплаш бўйича низо юзага келган тақдирда ҳамда низо жабрланувчининг фойдасига ҳал бўлган тақдирда кўрсатилган юридик ёрдам учун адвокатга ҳақ тўлаш харажатларининг ўрни қопланиши лозим.

Дориларни сотиб олиш харажатлари даволовчи шифокор ёзиб берган белгиланган шаклдаги рецепт ва сотиб олинган дорилар кўрсатилган ҳолдаги тўлов чеки тақдим этилганидан кейин иш берувчи томонидан тўланади.

I гуруҳ ногиронлиги бўлган шахслар учун тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг уй шароитида парваришлаш зарурати тўғрисидаги хулосаси талаб этилмайди (бундан улар махсус тиббий ёрдамга муҳтож бўлган ҳоллар мустасно).

Ушбу моддада кўрсатилган бир неча ёрдам турига муҳтож бўлган жабрланувчига ҳар бир ёрдам турини олиш билан боғлиқ харажатларнинг ўрни қопланади.

326-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги

Агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зиённинг келиб чиқишига ёки кўпайишига сабаб бўлса, ўрни қопланиши лозим бўлган зиён миқдори жабрланувчи айбининг даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳамда иш берувчининг жавобгарлиги у айблилигидан ёки айбсизлигидан қатъи назар юзага келадиган ҳолларда, ўрни қопланиши лозим бўлган зарар миқдори суд томонидан ҳам камайтирилиши мумкин. Бунда зиённинг ўрнини қоплашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик ходимнинг соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш чоғидаги қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашга, бир йўла бериладиган нафақани тўлашга, шунингдек боқувчи бўлган ходим вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини қоплашга татбиқ этилмайди.

327-модда. Боқувчи бўлган ходим вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни иш берувчи томонидан қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахслар доираси

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Боқувчи бўлган ходим (бундан буён матнда боқувчи деб юритилади) меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлган меҳнатда майиб бўлганлиги, касб касаллиги ёки соғлиққа етказилган бошқа шикаст туфайли вафот этган тақдирда иш берувчи қуйидаги шахсларга зиённинг ўрнини қоплаши шарт:

марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ёки унинг вафот этган кунига қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга;

марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига;

ота-онасидан бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга), эрига (хотинига) ёки бошқа оила аъзосига, агар у ишламаётган бўлса ҳамда марҳумнинг ўн тўрт ёшга тўлмаган ёки бу ёшга тўлган бўлса-да, аммо тиббий муассасаларнинг хулосасига кўра соғлиғи ҳолати бўйича ўзгаларнинг парваришига муҳтож бўлган болаларини, ака-укаларини, опа-сингилларини ёки набираларини парвариш қилиш билан банд бўлса.

Болаларнинг қарамоқда эканлиги тахмин қилинади ва далиллар талаб қилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн саккиз ёшдан ошган шахслар, агар уларга шу ёшга тўлгунига қадар ногиронлик белгиланган бўлса;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ўзига нисбатан ногиронлик белгиланган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги юз берган вақт (боқувчининг вафотидан олдин ёки кейин) унинг зиённинг ўрни қопланишига бўлган ҳуқуқига таъсир қилмайди.

Ўн саккиз ёшга тўлган ва ундан катта ўқувчилар кундузги таълим ташкилотларида ўқишни тугатгунига, лекин кўпи билан йигирма уч ёшга тўлгунига қадар зиённинг ўрни қопланишига бўлган ҳуқуққа эгадир.

328-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш муддати

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни қуйидагича қопланади:

вояга етмаган шахсларга – ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар;

ўн саккиз ёшдан ошган ўқувчиларга – кундузги таълимни тугатгунига, лекин кўпи билан йигирма уч ёшга тўлгунига қадар;

эллик беш ёшдан ошган аёлларга ва олтмиш ёшдан ошган эркакларга – умрбод;

ногиронлиги бўлган шахсларга – ногиронлик муддатига;

марҳумнинг қарамоғида бўлган болаларини, набираларини, ака-укалари ва опа-сингилларини парваришлаш билан банд бўлган ота-онасидан бирига, эрига (хотинига) ёки бошқа оила аъзосига – қарамоғидаги шахслар ўн тўрт ёшга тўлгунига қадар.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

329-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни иш берувчи томонидан қопланган тақдирда амалга ошириладиган тўловлар

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарарнинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарарнинг ўрни иш берувчи томонидан қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларга қуйидагиларни тўлашни ўз ичига олади:

бир йўла бериладиган нафақани;

боқувчининг йўқотилган иш ҳақи ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловларни;

қўшимча харажатларни компенсация қилишни.

330-модда. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори

Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаслиги керак.

331-модда. Боқувчининг йўқотилган иш ҳақи ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловлар миқдори

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан етказилган зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга нисбатан зиённинг миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига тегишли бўлган улушни ва унинг қарамоғида бўлган, аммо зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлмаган меҳнатга қобилиятли шахсларнинг улуши чегириб ташланган ҳолда белгиланади.

Зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларнинг ҳар бирига нисбатан зиённинг ўрнини қоплаш миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг ушбу шахсларнинг барчасига тўғри келадиган қисми уларнинг сонига бўлинади.

Марҳумнинг қарамоғида бўлмаган, аммо зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун унинг миқдори қуйидаги тартибда белгиланади, агар:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зиённинг ўрнини қоплаш суд томонидан тайинланган миқдорда белгиланади;

таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зиённинг ўрнини қоплаш уларнинг моддий аҳволи ҳамда марҳумнинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имконияти ҳисобга олинган ҳолда белгиланади.

Агар марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлса, аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахсларга зиённинг ўрнини қоплаш миқдори белгиланади. Улар учун белгиланган зиённинг ўрнини қоплаш суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, марҳумнинг қарамоғида бўлган шахсларга зиённинг ўрнини қоплаш миқдори ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда белгиланади.

Боқувчини йўқотганлиги муносабати билан зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва ўзга даромадлар зиённинг ўрнини қоплаш ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли зиённинг ўрнини қоплаш суммаси қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ошиши билан қарамоқдаги ҳар бир шахс учун зиённинг ўрнини қоплаш суммаси ҳам мутаносиб равишда ошади.

332-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан қўшимча харажатларни компенсация қилиш

Ходим меҳнатда майиб бўлганлиги муносабати билан вафот этган тақдирда иш берувчи дафн этиш учун зарур бўлган харажатларни қилган шахсга ушбу харажатларнинг ўрнини қўшимча равишда қоплаши шарт.

Дафн этиш учун зарур бўлган харажатлар зарарнинг ўрнини қоплаш ҳисобига кирмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган харажатлардан ташқари қўшимча харажатларни компенсация қилиш вафот этган ходимнинг жасадини ташиш, иш берувчининг боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини қоплаш рад этилганлиги тўғрисидаги қарори устидан шикоят қилиш ёки низо мазкур харажатларни қилган шахс фойдасига ҳал бўлган тақдирда тўланиши лозим бўлган тўловларнинг миқдори хусусида низолашиш билан боғлиқ харажатларни (мутахассисларнинг маслаҳатлари, кўрсатилган юридик хизмат учун адвокатга ҳақ тўлаш харажатлари ва бошқалар) ўз ичига олади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

333-модда. Ходимга иш ҳақи тўлашни ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни кечиктирганлик учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва (ёки) ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг ўн фоизи миқдорида белгиланади.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида белгиланган, ходимга тўланадиган пулли компенсациянинг миқдори жамоа шартномаси, ички ҳужжат ёки меҳнат шартномаси билан оширилиши мумкин. Мазкур пулли компенсацияни тўлаш мажбурияти иш берувчининг ойлик иш ҳақини ёки ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлашнинг кечиктирилишида айби бор-йўқлигидан қатъи назар юзага келади.

334-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Ходимнинг мол-мулкига зарар етказган иш берувчи, агар у ўзининг айби йўқлигини исботлаб беролмаса, ушбу зарарнинг ўрнини тўлиқ ҳажмда қоплайди. Зарарнинг миқдори зарарнинг ўрнини қоплаш куни мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрни ходимнинг розилиги билан натура тарзида қопланиши мумкин.

335-модда. Ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш

Иш берувчининг ғайриқонуний ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги туфайли ходимга етказилган маънавий зиён ходимга меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланган миқдорларда пул шаклида компенсация қилинади.

Низо юзага келган тақдирда, ходимга маънавий зиён етказилганлиги факти ва уни компенсация қилиш миқдорлари, ўрни қопланиши лозим бўлган моддий зарардан қатъи назар, суд томонидан белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

336-модда. Ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги аризаларни кўриб чиқиш тартиби

Ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ариза иш берувчига жабрланган ходим томонидан, у вафот этган тақдирда эса зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар томонидан берилади. Иш берувчи ариза келиб тушган кундан эътиборан ўн кун ичида аризани кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги буйруғининг кўчирма нусхаси ёки иш берувчининг асослантирилган ёзма рад жавоби ходимга ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахсларга ушбу буйруқ қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддатда топширилади.

Ходим ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар иш берувчининг қароридан рози бўлмаган ёки ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар ушбу низони ҳал қилиш учун судга мурожаат қилиши мумкин.

3-§. Ходимнинг иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги

337-модда. Ходимнинг иш берувчига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш мажбурияти

Ходим иш берувчига тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарарнинг ўрнини қоплаши шарт.

Олинмаган даромадлар (бой берилган фойда) ходимдан ундирилмайди.

Тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчидаги мол-мулки, агар иш берувчи мазкур мол-мулкни бут сақланиши учун жавобгар бўлса) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчи учун мол-мулкни сотиб олиш, тиклаш ёхуд ходим томонидан учинчи шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун ортиқча харажатлар қилиш ва тўловларни амалга ошириш зарурати тушунилади.

338-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

Зарар уни бартараф этиб бўлмайдиган куч, оқланган хўжалик таваккалчилиги, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа ёхуд иш берувчининг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимга ишониб топширилган мол-мулкни сақлаш учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш бўйича мажбуриятини бажармаганлиги оқибатида юзага келган ҳолларда ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

Оқланган хўжалик таваккалчилиги деганда қўйилган мақсадга бошқача тарзда эришиш мумкин бўлмаганда, ходимнинг ўз зиммасига юклатилган лавозим мажбуриятларини лозим даражада бажарган, муайян даражада ғамхўрлик кўрсатган ва эҳтиёткорлик қилган, зарарни бартараф этиш чораларини кўрган ҳолда ҳамда хўжалик таваккалчилигининг объекти одамларнинг ҳаёти ва соғлиғидан эмас, балки моддий бойликлардан иборат бўлган ҳолларда замонавий билим ва тажрибага мувофиқ қилган ҳаракатлари тушунилади.

339-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи

Иш берувчи моддий зарар етказилган аниқ шароитларни ҳисобга олган ҳолда зарарни айбдор ходимдан тўлиқ ёки қисман ундиришдан воз кечиш ҳуқуқига эга. Ташкилот мулкдори иш берувчининг мазкур ҳуқуқини қонунчиликда, шунингдек ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда чеклаши мумкин.

340-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги доираси

Агар ушбу Кодексда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, ходим ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи доирасида моддий жавобгар бўлади.

341-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги

Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги унинг иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарнинг ўрнини тўлиқ миқдорда қоплаш мажбуриятидан иборатдир.

Етказилган зарар учун тўлиқ миқдордаги моддий жавобгарлик ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ҳоллардагина ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида етказилган зарар учун, шунингдек жиноят ёки маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

342-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун тўлиқ миқдордаги моддий жавобгарлик қуйидаги ҳолларда ходимнинг зиммасига юклатилади:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

1) тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома асосида ўзига ишониб топширилган қимматликларнинг камомадида;

2) ходим томонидан бир марталик ҳужжат (товар-моддий қимматликларни олиш ишончномаси, қабул қилиш-топшириш далолатномаси ва ҳоказолар) бўйича олинган бойликларнинг бут сақланиши таъминланмаганда;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд томонидан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) маъмурий ҳуқуқбузарлик натижасида зарар етказилганда, агар бу тегишли давлат органи ёки суд томонидан аниқланган бўлса;

7) давлат сирларини ёки қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни (тижорат, хизмат сирини ёки бошқа сирларни) ташкил этувчи маълумотлар ошкор қилинганда;

8) ходим меҳнат мажбуриятларини бажармаган тақдирда зарар етказилганда.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга ҳолларда ҳам ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида тузилмаси раҳбари ушбу Кодекснинг 488-моддасига мувофиқ тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

343-модда. Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномалар

Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилаётган ходим тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома асосида ўзига ишониб топширилган қимматликларнинг бут сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш ўз хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Пул ва товар қимматликлари билан муомала қилишга оид хизматлар кўрсатиш билан боғлиқ бўлган ишга қабул қилинаётган ёки ишни бажараётган ўн саккиз ёшга тўлган шахс ишга қабул қилинаётганда ёки кейинчалик меҳнат шартномасига қўшимча тариқасида ушбу шахс билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома тузилиши мумкин.

Агар ходим талабгор бўлган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартномани тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилаётган ходим билан иш берувчи якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишга ҳақли, ходимлар ўзига топширилган қимматликларни сақлаш, уларга ишлов бериш, уларни сотиш (чиқариш), ташиш, қўллаш ёки улардан бошқача тарзда фойдаланиш билан боғлиқ бўлган алоҳида иш турларини биргаликда бажараётган, ҳар бир ходимнинг зарар етказганлик учун жавобгарлигини чегаралаш ва у билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш имкони бўлмаган тақдирда эса иш берувчи жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузишга ҳақли.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг бут сақланишини таъминлаш учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Ўзи билан мазкур шартнома тузилган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома иш берувчи ва жамоанинг (бригаданинг) барча аъзолари ўртасида тузилади.

Жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг бут сақланишини таъминлаш учун тўлиқ моддий жавобгарлик ўз зиммасига юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига, жамоага (бригадага) топширилади. Жавобгарликдан озод бўлиш учун жамоанинг (бригаданинг) айрим аъзоси ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг бут сақланишини таъминлашга доир вазифалари аниқлаштирилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, билан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга биноан иш берувчи томонидан белгиланади. Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмалар рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Ходим билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузиш бўйича тавсиялар, ушбу шартномаларнинг намунавий шакли, шунингдек тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан ёзма шартномалар тузилиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган лавозимлар ва ишларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу Кодекснинг 346-моддасига мувофиқ зиённинг ўрни ихтиёрий равишда қопланганда жамоа (бригада) ҳар бир аъзосининг айбдорлик даражаси жамоанинг (бригаданинг) барча аъзолари ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Суд тартибида зиённи ундиришда жамоа (бригада) ҳар бир аъзосининг айбдорлик даражаси суд томонидан белгиланади.

Қимматбаҳо буюмлар билан муомала қилишга оид хизматлар кўрсатиш (уларни сақлаш, реализация қилиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи ташкилотларда иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан камомадларнинг ўрнини қоплашга йўл қўйиладиган таваккалчилик фонди тузилиши мумкин.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш ўз функционал мажбуриятларига кирмайдиган ходим, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёхуд ушбу модданинг тўққизинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг зиммасига чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда тўлиқ моддий жавобгарлик ходимнинг зиммасига фақат ушбу Кодекс 342-моддаси биринчи қисмининг 2–8-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлган, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг зиммасига эса фақат ушбу Кодекснинг 341-моддаси учинчи қисмида кўрсатилган ҳоллардагина юклатилиши мумкин.

344-модда. Иш берувчининг етказилган зарар миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Муайян ходимлар томонидан етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин иш берувчи етказилган зарарнинг миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш учун ушбу Кодекснинг 302–311-моддаларида назарда тутилган тартибда хизмат текшируви ўтказиши шарт.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш учун ходимдан ёзма тушунтириш талаб қилиш мажбурийдир. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши унинг иш берувчига зарар етказганлик учун моддий жавобгарликка тортилишига монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

345-модда. Етказилган зарарнинг миқдорини аниқлаш

Иш берувчига етказилган зарар миқдори бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосидаги ҳақиқий йўқотишлар бўйича белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли бўлган мол-мулкига етказилган зарар миқдори белгиланган нормаларга кўра

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

эскириш чегириб ташланган, моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулки ўғирланган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда зарарнинг миқдори зарар аниқланган кунда ушбу ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади. Бошқа ҳолларда зарарнинг миқдори у етказилган куни мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Қонунчиликда иш берувчига ўғирлик, мол-мулкнинг айрим турлари ва бошқа моддий қимматликлар камомади ёки йўқотилганлиги туфайли етказилган зарар миқдорини аниқлашнинг алоҳида тартиби, шу жумладан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан кўп бўлган ҳолларда зарарни бир неча карра баравар ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида тартиби белгиланиши мумкин.

346-модда. Ходим томонидан зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш

Иш берувчига зарар етказганликда айбдор бўлган ходим зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда тўлиқ ёки қисман қоплашга ҳақли.

Зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш ушбу Кодексда назарда тутилган доирада амалга оширилади.

Ходимнинг ва иш берувчининг келишувига биноан зарарнинг ўрнини бўлиб-бўлиб тўлаш асосида қоплашга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ёзма мажбуриятни тўловларнинг аниқ муддатларини кўрсатган ҳолда тақдим этади. Агар зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш тўғрисида нотариал тасдиқланган мажбуриятни берган ходим меҳнат муносабатларини тугатган бўлса ва зарарнинг ўрнини қоплашдан бош тортса, қопланмаган қарз нотариуснинг ижро хатларига асосан ундирилади.

Ходим етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун иш берувчига унинг розилиги билан баҳоси тенг бўлган мол-мулк бериши ёки шикастланган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

347-модда. Ходимдан иш берувчига етказилган зарарни ундириш тартиби

Иш берувчига ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммасини айбдор ходимдан ундириш иш берувчининг зарар аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирилмай қабул қилинган буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

Агар етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан эътиборан бир ойлик муддат ўтган бўлса, ундириш суд тартибида амалга оширилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

348-модда. Ходимни ўқитиш билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш

Ходим меҳнат шартномасини шартномада ёки иш берувчининг ҳисобидан ўқитиш тўғрисидаги келишувда шартлашилган муддатдан олдин узрли сабабларсиз бекор қилинган тақдирда, ходим иш берувчи уни ўқитиш учун қилган, ўқиш вақти тугаганидан кейин ҳақиқатда ишлаб бермаган вақтига мутаносиб тарзда ҳисоблаб чиқарилган харажатларнинг ўрнини, агар меҳнат шартномасида ёки ўқитиш тўғрисидаги келишувда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, қоплаши шарт.

349-модда. Ташкилотга унинг раҳбари томонидан етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш

Ташкилотга унинг меҳнат шартномаси бўйича ишлайдиган раҳбари томонидан етказилган зарарнинг ўрни ушбу Кодексда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда ташкилот мулкдорининг ёки у ваколат берган органнинг қарори асосида қопланади.

Раҳбар зарарнинг ўрнини ихтиёрий тартибда қоплашни рад этган тақдирда, етказилган зарар суд тартибида ундирилади.

350-модда. Ходимдан ундириладиган зарар миқдорининг суд томонидан камайтирилиши

Суд айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб, ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин.

Суд ходимдан ундириладиган зарар миқдорини камайтириш тўғрисидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Агар зарар ғаразли мақсад билан содир этилган жиноят сабабли етказилган бўлса, ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини камайтиришга йўл қўйилмайди.

20-боб. Меҳнатни муҳофаза қилиш

1-§. Умумий қоидалар

351-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси

Меҳнатни муҳофаза қилиш меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ва воситалари тизимидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

352-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар

Иш берувчилар хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлаши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар ушбу Кодексда, бошқа қонунчилик ҳужжатларида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига оид техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларда (бундан буён матнда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари деб юритилади) белгиланади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар меҳнат фаолияти жараёнида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлашга қаратилган қоидаларни, тартиб-таомилларни ва мезонларни белгилайди.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар объектларни лойиҳалаштириш, қуриш (реконструкция қилиш), улардан фойдаланиш, машиналарни, механизмларни ва бошқа жиҳозларни конструкция қилиш, технологик жараёнларни ишлаб чиқиш, ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этиш, шунингдек ўзга турдаги фаолиятни амалга ошириш чоғида юридик ва жисмоний шахслар томонидан бажарилиши шарт.

Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ўз ичига олган қонуности ҳужжатларини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва ўзгартириш тартиби Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг таклифлари инобатга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

353-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирлар учун иш берувчи томонидан ажратиладиган маблағлар ва материаллар

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун иш берувчи томонидан зарур маблағлар ва материаллар ажратилади. Бу маблағлар ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш тақиқланади. Мазкур маблағлар ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан белгиланади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташкил этишга ҳақли.

Ходимлар меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирлар ўтказилиши муносабати билан чиқимдор бўлмайди.

Меҳнат жамоалари, касаба уюшмаси қўмиталари меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун ажратилган маблағлар ва материаллардан фойдаланилишини назорат қилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

354-модда. Айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг VI бўлимида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланади.

Оғир ишларда ҳамда зарарли ва хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг, шунингдек мазкур ишлар соғлиғига тўғри келмайдиган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланилиши тақиқланган оғир ишларнинг ҳамда зарарли ёки хавфли меҳнат шароитларидаги ишларнинг рўйхати Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг таклифига биноан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади.

2-§. Меҳнат шартномаси тарафларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

355-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мос иш жойига эга бўлиш;

иш берувчидан меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликларига ва бошқа касалликларга чалиниш хавфи, шу туфайли ўзига берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шунингдек шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари ҳақида ахборот олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишнинг белгиланган нормаларига ва талабларига мувофиқ иш берувчининг маблағлари ҳисобидан шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланиш;

қонунчиликда белгиланган тартибда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғурталаниш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги оқибатида ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келган тақдирда бундай хавф бартараф этилгунига қадар ишларни бажаришни рад этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи орган томонидан ўз иш жойидаги меҳнат шароитларини ва меҳнатни муҳофаза қилишни текширувдан ўтказишни сўраш;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатнинг хавфсиз услублари ва усуллари бўйича ўқиш;

қонунчиликда белгиланган имтиёзлар ва компенсациялар олиш;

ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги, касб касаллиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрни иш берувчи томонидан қопланиши;

ўз иш жойида хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш билан боғлиқ масалаларни кўриб чиқишда, ўзи билан ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисани ёки ўзининг касб касаллигини текширишда шахсан иштирок этиш ёки ўз вакиллари орқали иштирок этиш;

тиббий тавсияларга мувофиқ тиббий кўрикдан ўтиш вақтида ўз иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланиб қолинган ҳолда мазкур тиббий кўрикдан навбатдан ташқари ўтиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги сабабли иш жойи тугатилган тақдирда иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ўқиш ва қайта тайёргарликдан ўтиш.

Ходим қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Ходим:

норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этиши;

шахсий ҳимоя воситаларини тўғри қўллаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтиши, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқиши ҳамда малака ошириши;

мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши;

одамларнинг ҳаёти ва соғлиғига бевосита таҳдид солаётган ҳар қандай вазият тўғрисида, шунингдек иш жараёнида ёки унга боғлиқ ҳолда ишлаб чиқаришда юз берган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида иш берувчини дарҳол хабардор қилиши шарт.

Ходимнинг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

356-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган шароитларни таъминлаш кафолатлари

Давлат ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган шароитларда меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳимоя қилинишини кафолатлайди.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитлари меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келиши керак.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар бузилганлиги туфайли иш берувчининг фаолияти тўхтатилган вақтда ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади. Бу вақтда ходим

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бажараётган иши бўйича меҳнатига ҳақ тўланган ҳолда, лекин аввалги иш бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланган ҳолда ўз розилиги билан иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказилиши мумкин.

Ходим ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келганда ишни бажаришни рад этган тақдирда, иш берувчи бундай хавф бартараф этилгунига қадар ходимга бошқа иш бериши шарт.

Агар ходимга объектив сабабларга кўра бошқа иш беришнинг имкони бўлмаса, ходимнинг ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф бартараф этилгунига қадар бекор туриб қолган вақти учун иш берувчи томонидан ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ҳақ тўланади.

Ходим белгиланган нормаларга мувофиқ шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминланмаган тақдирда, иш берувчи ходимдан меҳнат мажбуриятларини бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас ва шу сабабдан ишда юзага келган бекор туриб қолганлик учун ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ҳақ тўлаши шарт.

Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги оқибатида ўз ҳаётига ва соғлиғига хавф юзага келган тақдирда ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилмаган зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида ишларни бажаришни рад этиши уни интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлмайди.

Ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан ҳаётига ва соғлиғига зиён етказилган тақдирда, ушбу зиённинг ўрнини қоплаш қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар бузилишларининг олдини олиш ва уларни бартараф этиш мақсадида давлат мазкур талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви ташкил этилишини ҳамда амалга оширилишини таъминлайди ва иш берувчи ҳамда унинг мансабдор шахсларининг мазкур талабларни бузганлик учун жавобгарлигини белгилайди.

357-модда. Ходимни ишга қабул қилиш ва бошқа ишга ўтказишда меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатлари

Ходимни соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатмалар мавжуд бўлган ишга қабул қилиш ва бошқа ишга ўтказиш тақиқланади.

Ходимни унинг ҳаётига ва соғлиғига юқори даражадаги хавф эҳтимоли олдиндан маълум бўлган ишга қабул қилаётганда ҳамда ўтказаётганда иш берувчи уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

358-модда. Ходимнинг ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид соладиган ҳолатлар юзага келганлиги тўғрисида иш берувчини дарҳол хабардор қилиб, ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунига қадар

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақли. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Агар ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига хавф соладиган ҳолатлар юзага келмаганлиги аниқланса, иш берувчи ушбу Кодекснинг 302–311-моддаларида белгиланган тартибда ходимга нисбатан хизмат текшируви ўтказиш ташаббуси билан чиқишга ҳақли.

359-модда. Иш берувчининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимлардан меҳнатни муҳофаза қилиш ва ишларни бехатар олиб боришга доир нормаларга, қоидаларга ҳамда йўриқномаларга риоя этилишини талаб қилиш;

алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатини текшириш учун ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш;

ходимларнинг ишлаб чиқаришда олган жароҳатларининг оғир-енгиллиги, уларда жароҳатланишга олиб келиши мумкин бўлган касалликлар бор-йўқлиги, шунингдек алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида бўлган-бўлмаганлиги тўғрисида маълумотлар олиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан бўйсунув тартибида юқори турувчи органга ёхуд мансабдор шахсга ёки бевосита судга шикоят қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этганлик учун ходимларни мукофотлаш ва моддий рағбатлантириш чораларини кўриш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганликда айбдор бўлган ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш.

Иш берувчи қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Иш берувчи:

ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароитларининг меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқлигини таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини яратиши ва унинг ишлашини таъминлаши;

бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга оширишда, шунингдек хомашё ва материалларни ишлаб чиқаришда қўллашда, ишларни бажариш ва хизматлар кўрсатишда ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаши;

иш жойларидаги меҳнат шароитларининг ҳолати устидан, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари устидан назоратни амалга ошириши;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимларни меҳнат шароитлари, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликлар хавфи мавжудлиги, муайян иш жойларидаги ҳамда ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолати, шунингдек шу муносабат билан уларга берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари тўғрисида ўз вақтида хабардор қилиши;

меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматини қонунчиликда белгиланган тартибда ташкил этиши;

белгиланган нормаларга кўра ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаши;

қонунчилик ҳужжатларига, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мувофиқ ходимларга санитария-маиший ва тиббий хизмат кўрсатилишини таъминлаши;

ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтишини, ўқитишни, қайта тайёрлашни, малакасини оширишни ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича билимларини текширишни таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўймаслиги;

зарарли, хавфли ва бошқа меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шароитларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш жойларини қонунчиликда белгиланган тартибда улардаги меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиши;

дастлабки (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил этиши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларга, шунингдек касаба уюшмаларига ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш, текшириш ва мониторинг қилиш, ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликларини текшириш учун зарур бўлган маълумотлар ва материалларни тақдим этиши;

авария ҳолатларининг олдини олиш, бундай ҳолатлар юз берганда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлаш, шу жумладан жабрланганларга биринчи ёрдам кўрсатиш чораларини кўриши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши ҳамда касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши;

ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилишни таъминлаши;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари текширувини амалга ошириши, шунингдек уларнинг ҳисобини юритиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

360-модда. Мажбурий тиббий кўриклар

Иш берувчи қуйидагиларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил этиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни;

умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларни;

ногиронлиги бўлган шахсларни;

меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт воситаларининг ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганларни;

озиқ-овқат саноатида, савдода ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқларда иш билан банд бўлганларни;

умумий ўрта таълим ташкилотларининг, мактабгача таълим ташкилотларининг ва бошқа ташкилотларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан банд бўлган педагог ходимларини ва бошқа ходимларини.

Меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларнинг ҳамда бажарилаётганда дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган бошқа ишларнинг рўйхати ва ушбу кўрикларнинг ўтказилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Мажбурий тиббий кўриклар ташкилотларга тиббий хизматлар кўрсатувчи даволаш-профилактика муассасалари томонидан, улар бўлмаган тақдирда эса ташкилот жойлашган ердаги даволаш-профилактика муассасалари томонидан ўтказилади.

Мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш мажбурияти қонунчиликка мувофиқ мажбурий тиббий кўрикдан ўтказилиши лозим бўлган шахслар бошқа ишга ўтказилган тақдирда ҳам иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши муносабати билан чиқимдор бўлмайди.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмас.

Иш берувчи мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёхуд мажбурий тиббий кўрик натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган шахсларни ишдан четлаштириши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Агар ходим соғлиғининг ёмонлашиши меҳнат шароитлари билан боғлиқ деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари мажбурий тиббий кўрикдан ўтишни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш вақтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

361-модда. Иш жойларига қўйиладиган талаблар

Иш жойлари жойлаштириладиган бинолар (иншоотлар) тузилишига кўра уларнинг белгиланган функционал мақсадига ҳамда меҳнат хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос бўлиши керак.

Ишлаш учун мўлжалланган асбоб-ускуналар мазкур турдаги асбоб-ускуналар учун белгиланган хавфсизлик нормаларига мос бўлиши, тегишли техник паспортларга (сертификатга), огоҳлантирувчи белгиларга эга бўлиши ва иш жойларида ходимлар хавфсизлигини таъминлаш учун тўсиқлар ёки ҳимоя воситалари билан таъминланган бўлиши керак.

Ходимларнинг бинодан чиқиши учун авария йўллари ва чиқиш жойлари белгиланган бўлиши, бўш қолиши ҳамда очиқ ҳавога ёхуд хавфсиз ҳудудга олиб чиқиши керак.

Хавфли зоналар аниқ белгиланган бўлиши керак. Агар иш жойлари ишнинг хусусияти туфайли ходим учун хавф мавжуд бўлган хавфли зоналарда жойлашган бўлса, бундай жойлар бегона кишиларнинг бу зоналарга киришига тўсиқ бўладиган қурилмалар билан жиҳозланиши керак.

Ташкилот ҳудудида пиёдалар ва технологик транспорт воситалари хавфсиз шароитларда ҳаракатланиши керак.

Иш вақти давомида иш ўринлари жойлашган хонада ҳарорат, ёруғлик, шунингдек вентиляция санитария нормалари ва қоидаларига мос бўлиши керак.

Қуйидагилар меҳнат шароитлари бўйича иш ўринлари аттестациясидан ўтказилади:

қонунчиликда белгиланган тартибда ходимларга меҳнат шароитларига кўра имтиёзлар ва компенсациялар назарда тутилган иш ўринлари;

ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари;

имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларида кўрсатилган иш ўринлари;

хавфли ишлаб чиқариш объектларидаги иш ўринлари.

Қонунчиликда, шунингдек жамоа келишувларида ва жамоа шартномасида меҳнат шароитларига кўра бошқа иш ўринларини ҳам аттестациядан ўтказиш назарда тутилиши мумкин.

362-модда. Ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтказиш ва ўқитиш

Ишга янги кираётган барча ходимлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

Юқори хавфга эга бўлган ишлаб чиқаришга ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кирувчи ходимлар учун ишни хавфсиз услублар ва усуллар билан бажариш бўйича дастлабки тайёргарлик, касб бўйича бир ой давомида меҳнатни муҳофаза қилишга доир ўқув ўтказилиб, имтиҳон топширилади ва кейинчалик меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича мажбурий даврий аттестация ўтказилади.

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан раҳбарлари меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи органлар томонидан ушбу ходимлар ва раҳбарларнинг касби ҳамда иш турлари учун белгиланган тартибда ва муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитилиши, йўл-йўриқ олиши, билимларининг текширувидан ўтказилиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқ олмаган ва билимлари текширувдан ўтказилмаган шахсларни иш берувчи ишдан четлаштириши шарт.

363-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қонунчиликда белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

Ходимларнинг шахсий ҳимоя воситаларини олиш, сақлаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекция қилиш ва зарарсизлантириш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

364-модда. Ходимни соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Иш берувчи соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходимни унинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламаган ҳолда, шундай ишга ўтказиши шарт.

Ходим соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган, камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кундан эътиборан икки ҳафта мобайнида унинг аввалги ўртача иш ҳақи сақланади.

Сил касаллигига ёки бошқа касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида янги ишда бериладиган иш ҳақига ходимнинг аввалги ишидаги ҳақиқатда олган иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Агар иш берувчи меҳнатга қобилиятсизлик варақасида кўрсатилган муддатда бошқа иш топиб беролмаган бўлса, бунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун мазкур нафақа умумий асосларда тўланади.

Меҳнатда майиб бўлганлиги ёки иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунига қадар ёки ногиронлик белгилангунига қадар тўланади.

Қонунчиликда соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган, камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлашнинг бошқа ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

365-модда. Ходимларга биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш

Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга биринчи тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида касал бўлиб қолган ходимларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда, иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

366-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари мажбурий равишда текширилиши ва ҳисобга олиб борилиши лозим.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини ўз вақтида текшириши ҳамда ҳисобга олиши шарт.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

V БЎЛИМ. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ

21-боб. Умумий қоидалар

367-модда. Ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тушунчаси

Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим ташкилотларида амалга оширилади.

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни технологияларга ёки меҳнат жараёнига нисбатан талаблар ўзгариб бораётганлиги сабабли янги касбий билимлари, малакалари ва кўникмаларни эгаллаш мақсадида ёки янги касбни эгаллаш учун ўқитиш тушунилади.

Малака ошириш деганда ходимнинг ундаги мавжуд касб ва мутахассислик бўйича ишларни бажаришга тайёрлигини тавсифловчи, ходимнинг касбий билимлари, малакалари ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш тушунилади.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ходим ҳамда иш берувчи учун ихтиёрий тартибда ёки, агар ходимларни мажбурий қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш талаблари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, мажбурий тартибда амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш мазкур иш берувчида ёки тегишли таълим ташкилотида ёхуд бошқа иш берувчида амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш мураббийлик шаклида ҳам амалга оширилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

368-модда. Мураббийлик

Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Мураббийлик ташкилот ходимлари ўртасида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданоқ мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар деганда мураббийнинг камроқ тажрибага эга бўлган ходимни ўқитиш учун сарфлайдиган иш вақти, мураббийлик вазифаларини бажарганлик учун тўланадиган ҳақ миқдори ва ушбу Кодексга, жамоа келишувларига, меҳнат ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган ички ва бошқа ҳужжатларга зид бўлмаган ўзга шартлар тушунилади.

Мураббийликни амалга ошириш даврида мураббий камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг бевосита раҳбари ҳисобланади ҳамда ундан меҳнат вазифасини лозим даражада бажаришни ва меҳнат интизомига риоя этишни талаб қилишга ҳақли.

Мураббий тайинланган тақдирда, камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг меҳнат шартномасида мазкур шарт ҳақида тегишли белги қўйилади.

Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

369-модда. Ходимнинг малакаси ва касбий стандарт тушунчалари

Ходимнинг малакаси унинг муайян касбий фаолият турини бажаришга тайёрлигини тавсифлайдиган касбий билимлари, малакалари, кўникмалари, лаёқати ва иш тажрибасининг даражасидир.

Касб стандарти асосий меҳнат вазифалари ва уларни бажариш шартлари тавсифини ўз ичига олган, меҳнат бўйича малака даражасига, лаёқатга, меҳнат сифати ва шарт-шароитларига доир талабларни белгилайдиган стандартдир. Касбий стандартларни ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва қўллаш тартиби қонунчиликда белгиланади.

Агар қонунчиликда ходимга муайян меҳнат вазифасини бажариш учун зарур бўлган малакага нисбатан талаблар белгиланган бўлса, касбий стандартларнинг мазкур талабларга доир қисми иш берувчилар томонидан қўлланилиши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Касб стандартларида кўрсатилган ва қўлланилиши мажбурийлиги ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ белгиланмаган малакаларнинг тавсифлари иш берувчилар томонидан ходимларнинг малакасига доир талабларни аниқлаш учун асос сифатида қўлланилади, бунда ходимларнинг қўлланилаётган технологияларга ҳамда қабул қилинган ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этишга боғлиқ ҳолда бажараётган меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинади.

370-модда. Иш берувчининг ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ходимларни қайта тайёрлашга ва уларнинг малакасини оширишга бўлган заруратни иш берувчи белгилайди, бундан ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлашга ва ўз малакасини оширишга юбориш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашга ёки малака оширишга юборилган тақдирда, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш даврида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Агар қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаб туриши шарт. Ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш масаласи жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатда ёхуд меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал қилинади.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш шакллари, зарур касблар ҳамда мутахассисликларнинг рўйхати иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади.

371-модда. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш чоғида ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ходимлар ушбу Кодексда, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган тартибда касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш ҳуқуқига эга.

Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотида белгиланган қоидаларга риоя этиши, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш натижаларини иш берувчига тақдим этиши шарт. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимларнинг зиммасида ушбу Кодексда, бошқа

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат тўғрисидаги ўзга ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

372-модда. Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиёти ва ҳақ тўланадиган стажировка

Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиёти деганда амалиёт ўтаётган шахс томонидан касб малакасига ва иш тажрибасига эга бўлиш мақсадида амалга ошириладиган ҳамда амалиёт ўтаётган шахсни ўқув режасига мувофиқ иш берувчида мавжуд бўлган бўш (вакант) ўринга қабул қилишни назарда тутувчи касб тайёргарлигига оид ўқув жараёнининг амалий қисми тушунилади.

Ҳақ тўланадиган стажировка стажировка муайян касб, мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича ишлаш учун зарурий шарт бўлган ҳолларда бевосита иш жойида ходимни назарий жиҳатдан тайёрлаш натижасида эгалланган касбий билимлар, малакалар ва кўникмаларни амалиётда шакллантириш ҳамда мустаҳкамлаш мақсадида касбга тайёрлаш босқичидир.

Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки ҳақ тўланадиган стажировкани ўтаётган шахс билан муддатли меҳнат шартномаси амалиётни ёки стажировкани ўташ муддатига тузилади. Бунда меҳнат шартномасида меҳнат шартномасининг мажбурий шартлари билан бир қаторда, амалиётга ёки стажировкага раҳбарлик қилувчи шахс белгиланиши керак.

22-боб. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси

373-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси тушунчаси

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси иш берувчи ва ўқувчи (иш берувчида ишлаётган шахс ёки иш қидираётган шахс) ўртасида меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралган ёки ажралмаган ҳолда таълим олиш учун тузилган, касбий билимлар, малакалар ва кўникмаларни ўрганиш тўғрисидаги ёки қайта тайёрлаш ҳақидаги келишувдир.

374-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг мазмуни

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида қуйидагилар кўрсатилиши керак:

тарафларнинг номи;

ўқувчи томонидан олинадиган аниқ малака;

иш берувчининг ўқувчига ишлаб чиқариш таълимини ўташ учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш мажбурияти;

ўқувчининг ишлаб чиқариш таълимини ўташ ва олинган малакага мувофиқ иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаб

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

чиқариш таълими шартномасида белгиланган муддат давомида ишлаб бериш мажбурияти;

ишлаб чиқариш таълимининг муддати;

ўқиш даврида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори;

тарафларнинг реквизитлари.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида тарафларнинг келишуви билан белгиланган бошқа шартлар ҳам бўлиши мумкин.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида белгиланган, иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаб бериш муддати ишлаб чиқариш таълими муддатига ҳамда иш берувчининг уни ўтказишга доир чиқимларига мутаносиб бўлиши ва ҳар қандай ҳолда ҳам ушбу Кодекснинг 110-моддаси биринчи қисмининг учинчи хатбошисига мувофиқ белгиланган муддатли меҳнат шартномасининг энг кўп давридан ошиб кетмаслиги керак.

375-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг муддати ва шакли

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси муайян ишни бажариш учун талаб этиладиган малакани олиш учун зарур бўлган муддатга тузилади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси камида икки нусхада, ёзма шаклда тузилиб, бир хил юридик кучга эга бўлади ва уларнинг ҳар бири тарафлар томонидан имзоланади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг ҳар бир нусхаси ўқувчининг ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзоси билан тасдиқланади. Иш берувчининг муҳри мавжуд бўлганда ишлаб чиқариш таълими шартномасининг барча нусхаларида мансабдор шахснинг имзоси муҳр билан тасдиқланади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг бир нусхаси ўқувчига берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида сақланади. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг нусхаси ўқувчи томонидан олинганлиги ўқувчининг иш берувчида сақланадиган ишлаб чиқариш таълими шартномаси нусхасидаги қўшимча имзоси билан тасдиқланади.

376-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси ушбу шартномада кўрсатилган санадан эътиборан унда назарда тутилган муддат мобайнида амал қилади. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиш даврида ўқувчиларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари татбиқ этилади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши ўқувчи касал бўлган вақтга, ҳарбий йиғинларни ўташ вақтига ёхуд тарафларнинг келишувига кўра узайтирилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиш муддати давомида унинг мазмуни фақат тарафларнинг келишувига кўра ўзгартирилиши мумкин.

377-модда. Ишлаб чиқариш таълимининг шакллари

Ишлаб чиқариш таълими якка тартибда, бригада, курс машғулотлари шаклида ва бошқа шаклларда ташкил этилади.

378-модда. Ишлаб чиқариш таълимининг вақти

Ўқувчининг ҳафта ичидаги ишлаб чиқариш таълими вақти ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасидан ошмаслиги керак.

Ташкилотда ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ўқувчилар, иш берувчи билан келишилган ҳолда меҳнат шартномаси бўйича ишдан тўлиқ озод қилиниши ёки бу ишни тўлиқ бўлмаган иш вақти шартларида бажариши мумкин.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши даврида ўқувчи иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилинмаслиги, шунингдек ишлаб чиқариш таълими билан боғлиқ бўлмаган хизмат сафарларига юборилмаслиги керак.

379-модда. Ишлаб чиқариш таълими даврида ўқувчиларга ҳақ тўлаш

Ўқувчиларга ишлаб чиқариш таълими даврида стипендия тўланади, унинг миқдори ишлаб чиқариш таълим шартномасида белгиланади ва олинаётган малакага боғлиқ бўлади, лекин қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

380-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг ўқувчининг ҳолатини ушбу Кодексда, қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган шартларга нисбатан ёмонлаштирувчи шартлари ҳақиқий эмасдир.

381-модда. Ишлаб чиқариш таълими тугалланганидан кейин ўқувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ишлаб чиқариш таълимини муваффақиятли тамомлаган иш қидираётган шахсларга ўзи таълимни ўтаган иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузилганда синов муддати белгиланмайди.

Агар ўқувчи ишлаб чиқариш таълими тугаганидан кейин ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича ва (ёки) меҳнат шартномаси бўйича

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

мажбуриятларини узрли сабабларсиз бажармаса, шу жумладан ишга киришмаса, у ишлаб чиқариш таълими вақтида олинган стипендияни иш берувчига унинг талабига кўра қайтариб беради, шунингдек иш берувчининг ишлаб чиқариш таълими ўталиши муносабати билан қилинган, ўқиш тугаганидан кейин ҳақиқатан ишлаб берилмаган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган бошқа харажатларининг ўрнини ушбу Кодекснинг 348-моддасига мувофиқ қоплайди.

382-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасини бекор қилиш асослари

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси ишлаб чиқариш таълимининг муддати тугаганидан кейин ёки ушбу шартномада назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинади.

23-боб. Ишни таълим билан бирга олиб борувчи ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар

383-модда. Ишни таълим билан бирга олиб бориш учун шарт-шароитлар яратиш

Иш берувчи меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқитилаётган, қайта тайёрлашдан ёки малака оширишда ўтаётган, шунингдек ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ходимларга иш ва ўқишни бирга олиб бориш учун зарур шарт-шароитларни яратиши шарт.

Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ўзга кафолатлар берилади.

Меҳнат шартномаси бўйича таълим ташкилотларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик меҳнат таътилларини иш берувчи, уларнинг хоҳишига кўра, бакалавриат талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя қилиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

Умумий ўрта, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими, олий таълим ташкилотларида, кадрларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларида (курсларида) меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда ўқиётган, ишга янги қабул қилинган ходимлар учун, агар улар ўз йиллик меҳнат таътилларини бакалавриат талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қилиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига мослаштиришмоқчи бўлса, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътили мазкур иш берувчидаги меҳнат фаолиятининг олти ойи тугагунига қадар берилади.

384-модда. Олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган ходимлар учун кафолатлар

Кириш имтиҳонларида иштирок этишга рухсат берилган ходимларга олий таълим ташкилотларига кириш имтиҳонларини топшириш учун камида ўн беш календарь кун муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, таълим ташкилотлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

385-модда. Кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича таълим олаётган ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари:

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига – камида йигирма календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса –камида ўттиз кун;

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга – камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса камида қирқ календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан давомийлиги кўпроқ бўлган ўқув таътиллари назарда тутилиши мумкин.

Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга навбатдаги меҳнат таътиллари улар ўқув таътилларидан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Иш берувчи олий таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўлкира ҳақининг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

эллик фоизидан кам бўлмаган миқдорини тўлайди. Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлкира ҳақи тўланади.

386-модда. Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга кафолатлар ва компенсациялар бериш тартиби

Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга кафолатлар ва компенсациялар биринчи марта тегишли даражадаги таълим олаётганда берилади. Мазкур кафолатлар ва компенсациялар, шунингдек тегишли даражадаги таълим олган ҳамда иш берувчи томонидан ички ҳужжатлар, меҳнат шартномаси ёки иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган алоҳида келишувга мувофиқ таълим олишга юборилган ходимларга ҳам берилиши мумкин.

Ишни бир вақтнинг ўзида таълим фаолиятини амалга оширувчи икки ташкилотдаги ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимга фақат ушбу ташкилотларнинг бирида (ходимнинг танловига кўра) олаётган таълими муносабати билан кафолатлар ва компенсациялар берилади.

Ушбу Кодекс 383-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ўқув таътили иш стажига қўшиб ҳисобланади.

387-модда. Ижодий таътиллар

Меҳнат фаолиятини ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддатларга ижодий таътиллар берилади:

фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD) илмий даражасини олишга доир диссертацияни якунлаш учун ҳамда дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларининг муаллифларига – уч ойгача;

фан доктори (Doctor of Science (DSc) илмий даражасини олишга доир докторлик диссертацияни якунлаш учун – олти ойгача.

Муаллифлар жамоалари томонидан дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларини ёзиш чоғида муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига муаллифлар гуруҳининг барча аъзолари имзолаган ёзма аризага мувофиқ ижодий таътил берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақли.

Илмий даража олишга даъвогарларга, шунингдек дарсликларнинг ёки ўқув-услубий қўлланмаларининг муаллифларига навбатдаги йиллик меҳнат таътиллари улар ижодий таътиллардан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Ижодий таътиллар бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

VI БЎЛИМ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

24-боб. Умумий қоидалар

388-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари тушунчаси

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари деганда айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг умумий қоидалари қўлланилишини қисман чекловчи ёхуд қўшимча қоидаларни назарда тутувчи қоидаларни белгилаш тушунилади.

389-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари таснифи

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари қуйидаги мезонлар бўйича таснифланади:

1) меҳнат муносабатларининг субъектлари (аёллар, оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, ногиронлиги бўлган шахслар, вояга етмаганлар) бўйича;

2) меҳнат фаолиятининг соҳалари, тармоқлари ва турлари (педагоглар ва тиббиёт ходимлари, транспорт ходимлари ва бошқалар) бўйича;

3) меҳнат шароитларининг оғирлигига ва (ёки) зарарлилигига қараб;

4) табиий-иқлим шароитларига қараб;

5) ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятлари (касаначилар, масофадан туриб ишловчи ходимлар ва бошқалар) бўйича.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини таснифлашнинг бошқа мезонлари ҳам назарда тутилиши мумкин.

390-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш чоғида кафолатларнинг сақланиб қолиши

Ходимларнинг меҳнат соҳасидаги ҳамда муайян меҳнат турига хос бўлган талаблар ёки юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга алоҳида ғамхўрлик қилиш (меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

солишнинг ўзига хос хусусиятлари) билан ўзаро боғлиқ бўлган машғулотлар соҳасидаги ҳуқуқларининг асослантирилган тафовутлари, истиснолари, афзалликлари, шунингдек чекловларини белгилаш чоғида тегишли тоифадаги ходимларнинг ушбу Кодексда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган барча кафолатлари сақланади, бундан ушбу бўлимда белгиланган, ходимларнинг мазкур тоифаси учун айрим кафолатларни бериш имкони йўқлиги билан боғлиқ алоҳида истиснолар мустасно.

391-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш тартиби

Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган кафолатлар даражасининг пасайишига, уларнинг ҳуқуқлари чекланишига, интизомий ва (ёки) моддий жавобгарлиги ошишига олиб келадиган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари фақат ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ва тартибда белгиланиши мумкин.

25-боб. Ижтимоий ва ҳуқуқий жиҳатдан кучли ҳимоя қилинишга муҳтож шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Аёлларнинг ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

392-модда. Ҳомиладорлиги ёки фарзандлари борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишни ёки иш ҳақи миқдорини камайтиришни тақиқлаш

Ҳомиладорлиги ёки фарзанди борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилишни рад этиш ёки меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтириш тақиқланади.

Иш берувчи ишга қабул қилишни рад этган тақдирда, рад этиш сабабларининг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ёзма асосини ҳомиладор аёл ёки фарзандлари бор шахс талабига кўра уч кун ичида тақдим этиши шарт. Ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини тақдим этмаганлик ишга қабул қилишни рад этганлик устидан шикоят қилишга монелик қилмайди.

393-модда. Аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қўшимча чоралар

Иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишувга кўра, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра тасдиқланадиган тавсияларни инобатга олиб, ноқулай меҳнат шароитларига эга бўлган, аёлларнинг меҳнатидан фойдаланиш чекланадиган айрим ишлар рўйхатини белгилашга ҳақли.

Аёллар томонидан улар учун йўл қўйиладиган энг кўп нормадан ортиқ бўлган оғир юкларни кўтариш ва ташиш тақиқланади.

Аёлларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида улар учун йўл қўйиладиган энг кўп юкламалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

394-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда камайтирилади ёки улар енгилроқ ишга ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади. Ишлаб чиқариш нормаларини камайтириш, шунингдек вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатлари тиббий хулосага мувофиқ белгиланади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ иш ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунига қадар, у бунинг оқибатида қолдирилган барча иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

395-модда. Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бирини (васийни) бошқа ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий) аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, ўз аризасига кўра бажариладиган иши учун ҳақ тўланадиган, бироқ аввалги иши бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бола икки ёшга тўлгунига қадар иш ҳақи тўланадиган бошқа ишга ўтказилади.

Иш берувчида бошқа иш мавжуд бўлмаган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимга қонунчиликда белгиланган тартибда бола парвариши бўйича нафақа тўланади.

Якка тартибдаги меҳнатга доир низо юзага келган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимни бошқа ишга ўтказиш мумкин эмаслигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

396-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ҳамда ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларда ҳомиладор аёллар ва болалари бор шахслар меҳнати қўлланилишининг ҳамда уларни хизмат сафарига юборишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) фақат ўз ёзма розилиги билан тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиниши, шунингдек хизмат сафарига юборилиши мумкин. Бунда иш берувчи мазкур ходимларни тунги ишлардан, иш вақтидан ташқари ишлардан, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишлардан ёки хизмат сафаридан воз кечиш борасидаги ҳуқуқи тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш ҳомиладор аёлнинг ҳамда боланинг ҳаётига ва соғлиғига хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса мавжуд бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

397-модда. Уч ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирининг (васийсининг) қисқартирилган иш вақти давомийлигига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган иш вақти давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ҳар кунги тўлиқ иш давомийлигида ишлайдиган ходимлар учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштирилмайдиган иш берувчиларда ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига қисқартирилган иш вақти давомийлиги жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланиши мумкин.

398-модда. Ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бирининг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

(ота-она ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра уларга тиббий хулосага мувофиқ тўлиқсиз иш вақти белгилаши шарт.

399-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ойига қўшимча бир дам олиш куни берилиб, давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан шу вақт учун бир кунлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади.

400-модда. Ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик меҳнат таътили, уларнинг хоҳишига кўра, тегишинча ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин берилади.

Ҳомиладор аёлларни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

Болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга йиллик меҳнат таътили, унинг хоҳишига кўра, бола парваришлаш таътилидан олдин ёхуд ундан кейин берилади.

Ишлайдиган эркакларга хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида ўз хоҳишига кўра йиллик меҳнат таътили:

биринчи иш йили учун – ишлаб берилган вақтдан қатъи назар;

кейинги йилларда – таътиллар бериш жадвалидан қатъи назар берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз отага, ёлғиз онага (бева эркакларга, бева аёлларга, никоҳдан ажрашганларга, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик меҳнат таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, улар учун қулай бўлган вақтда берилади.

401-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат тегишли иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга ёки уни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

402-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи

Ўн икки ёшга тўлмаган икки нафар ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга), уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили иш ҳақи сақланмаган ҳолда давомийлиги камида ўн тўрт календарь кун бўлган таътил берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат жорий иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга йўл қўйилмайди.

403-модда. Ҳомиладор аёлларга антенатал (туғруққача) парваришлаш учун қўшимча бўш кунлар берилиши

Иш берувчи ҳомиладор аёлларга бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасаларида антенатал (туғруққача) парваришлаш (перинатал скрининг ва ташхис, мажбурий тиббий кўриклар ва бошқа мажбурий тиббий муолажалар) учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бўш кунлар бериши шарт.

Ҳомиладор аёлларни антенатал (туғруққача) парваришлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

404-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили

Аёлга туғруққача етмиш календарь кун ҳамда туғруқдан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда етмиш календарь кун) ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиб, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили аёлга жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилиб, туғруққача ҳақиқатда фойдаланилган кунлар сонидан қатъи назар, тўлиқ берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

405-модда. Болани икки ва уч ёшга тўлгунига қадар парваришлаш таътиллари

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин, аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили берилиб, бу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил ҳам берилади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган болани парваришлаш таътилларидан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани ҳақиқатда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам, шунингдек васийси ҳам тўлиқ ёки қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар хоҳишига кўра, болани парваришлаш таътили вақтида тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ёки иш берувчи билан келишув бўйича уйда ишлаши мумкин. Бунда ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ уларнинг нафақа олиш ҳуқуқи сақлаб қолинади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътилларнинг кўпи билан олти йили меҳнат стажига қўшилади, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшиб ҳисобланади.

Келгусидаги йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига, агар жамоа шартномасида, шунингдек ташкилотнинг ички ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, болани парваришлаш таътиллари вақти киритилмайди.

406-модда. Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътиллар

Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бола фарзандликка олинган ёки васийлик белгиланган кундан бошлаб ва бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (бир вақтнинг ўзида икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинган тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунига қадар қонунчиликда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланган холда таътил берилади.

Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимнинг ёзма аризасига кўра, ходимга бола икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили берилиб, ушбу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда нафақа тўланади, шунингдек бола уч ёшга тўлгунига қадар иш ҳақи сақланмайдиган таътил ҳам берилади.

407-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга қўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

Болани овқатлантириш учун танаффусларнинг аниқ давомийлиги ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан белгиланади.

408-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ҳомиладор аёллар учун кафолатлар

Ҳомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилган ёки якка тартибдаги тадбиркорнинг иш фаолияти тугатилган ҳоллар мустасно.

Аёлнинг ҳомиладорлиги даврида муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаган тақдирда, иш берувчи аёлнинг ёзма аризасига биноан ва ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий маълумотнома тақдим этилган тақдирда, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддатини ҳомиладорлик тугагунига қадар, унга ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган тақдирда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

эса бундай таътилнинг охирига қадар узайтириши шарт. Меҳнат шартномаси ҳомиладорликнинг охирига қадар узайтирилган аёл, иш берувчининг сўровига биноан, лекин уч ойда кўпи билан бир марта ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий маълумотнома тақдим этиши шарт. Агар бунда аёл ҳомиладорлик тугаганидан кейин ҳақиқатда ишлашни давом эттирса, иш берувчи ҳомиладорликнинг тугаганлиги фактини билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан бир ҳафта ичида меҳнат шартномасини унинг муддати тугаганлиги сабабли бекор қилишга ҳақли.

Аёл билан тузилган меҳнат шартномасининг муддати тугаганлиги муносабати билан ушбу шартномани унинг ҳомиладорлиги даврида бекор қилишга, агар меҳнат шартномаси йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақтига тузилган бўлса ва ҳомиладорлик тугагунига қадар аёлни иш берувчида унинг соғлиғи ҳолати инобатга олинган ҳолда бажара оладиган бошқа ишга аёлнинг ёзма розилиги билан ўтказиш мумкин бўлмаса, йўл қўйилади.

Ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда аёлнинг ушбу Кодекс 404-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилган давр учун ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

409-модда. Уч ёшгача бўлган боласи бор ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Уч ёшгача боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга фақат ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1, 4 ва 5-бандларида назарда тутилган асослар бўйича йўл қўйилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда уларнинг бола парваришлаш нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Боласи уч ёшга тўлгунига қадар бола парваришлаш таътилида бўлган ходим билан меҳнат шартномасини ходимнинг малакаси етарли эмаслиги оқибатида эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига лойиқ эмаслиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига мувофиқ бекор қилишга ходим таътилдан чиққан кундан эътиборан бир йил ичида йўл қўйилмайди.

410-модда. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслардан бирига кафолатлар бериш шарти

Ушбу Кодексда боланинг отасига ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахсларга (онадан ташқари) меҳнат соҳасида қўшимча кафолатлар назарда тутилган ҳолларда, улар боланинг онаси ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахс бу кафолатлардан фойдаланмаётганлигини тасдиқловчи ҳужжатни (иш жойидан маълумотномани, ўлим тўғрисидаги гувоҳномани, она ва оилавий

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахс муомалага лаёқатсиз деб топилганлиги тўғрисидаги қонуний кучга кирган ёки ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум қилиш ҳақидаги қонуний кучга кирган суд қарорини ва ҳоказоларни) иш берувчига иш жойи бўйича тақдим этиши керак.

Агар боланинг онаси ишламаса ҳамда боланинг парвариши ва тарбияси билан машғул бўлса ёхуд ишласа ҳамда ушбу параграфда назарда тутилган кафолатлардан фойдаланса, отага ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахсларга мазкур кафолатлар берилмайди.

2-§. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

411-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ белгиланадиган энг кам иш ўринлари ҳисобидан захирадаги иш ўринларига маҳаллий меҳнат органларининг йўлланмаси билан ишга жойлашиш кафолатланади.

412-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг меҳнатини қўллаш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг меҳнатини меҳнат шароити зарарли ва (ёки) хавфли бўлган ишларда, ер ости ишларида, шунингдек бажарилиши уларнинг ҳаётига ва соғлиғига, хавфсизлигига ва маънавий жиҳатдан камол топишига зиён етказиши мумкин бўлган ишларда (тунги кафе ва клубларда, спиртли ичимликларни, тамаки маҳсулотларини, гиёҳвандлик ва психотроп моддаларни, токсик препаратларни ишлаб чиқариш, ташиш ҳамда сотиш ва бошқалар) қўллаш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг улар учун белгиланган йўл қўйиладиган энг кўп нормалардан ортиқ бўлган оғирликдаги юкларни кўтариши ва ташиши тақиқланади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатининг қўлланилиши тақиқланадиган ва бажарилиши вояга етмаганларнинг соғлиғига ва маънавий жиҳатдан камол топишига зиён етказиши мумкин бўлган ишлар рўйхати, шунингдек уларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида йўл қўйиладиган энг кўп нормалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама республика комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

413-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар меҳнатга оид якка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлади, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари соҳасида эса улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

414-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг мажбурий тиббий кўриклари

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар фақат дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтганидан кейин ишга қабул қилинади ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар ҳар йили мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши лозим.

Ушбу Кодекснинг 360-моддасида назарда тутилган мажбурий тиббий кўриклар иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

415-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун қисқартирилган иш вақти давомийлиги

Иш вақтининг давомийлиги ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг иш вақти давомийлиги ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп давомийлигининг ярмидан ошиши мумкин эмас.

416-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги

Ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги қуйидагилардан ошиши мумкин эмас:

ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ходимлар учун – олти кунлик иш ҳафтасида – тўрт соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – беш соатдан, ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун эса олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – етти соату ўттиз дақиқадан;

ўқув йили давомида ишни ўқиш билан бирга олиб борувчи умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-ҳунар таълими ташкилотларининг ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилари учун – олти кунлик иш ҳафтасида – икки соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – икки соату ўттиз дақиқадан, ўн олтидан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ўн саккиз ёшгача бўлган ўқувчилари учун эса олти кунлик иш ҳафтасида – уч соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – тўрт соатдан.

417-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишни, иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишни тақиқлаш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юбориш**,** тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш тақиқланади.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарлар яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатларига мувофиқ ушбу моддaнинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидадан мустаснодир.

418-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга йиллик узайтирилган меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга давомийлиги камида ўттиз календарь кун бўлган йиллик меҳнат таътили берилади ва улар бу таътилдан йилнинг ўзлари учун қулай бўлган исталган вақтида фойдаланиши мумкин.

Агар йиллик меҳнат таътили берилаётган иш йили ходим ўн саккиз ёшга тўладиган ва тўлиб бўлганидан кейинги даврларни қамраб олса, таътилнинг давомийлиги ходим ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар ва ўн саккиз ёшга тўлганидан кейинги ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўқ қўйилмайди.

419-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари умумий ишлаб чиқариш нормаларидан келиб чиққан ҳолда ушбу ходимлар учун белгиланган қисқартирилган иш вақтига мутаносиб равишда белгиланади.

Умумий ўрта таълим ёки махсус, касб-ҳунар таълимини олганидан кейин ишга кираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланиши мумкин.

420-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг меҳнатига иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ҳақ тўлаш, худди иш вақти давомийлиги тўлиқ бўлганда ходимларнинг тегишли тоифалари учун тўланадиган миқдорда амалга оширилади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатига вақтбай ҳақ тўлашда ҳар кунги ишнинг тўлиқ давомийлигида тегишли тоифадаги ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражасига қадар қўшимча ҳақ тўланади.

Ишбай ишларга қўйилган ўн саккиз ёшга тўлган ходимлар меҳнатига катта ёшдаги ходимлар учун белгиланган ишбай нархлар бўйича ҳақ тўланиб, бунда ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг ҳар кунги иш вақти давомийлиги ўн саккиз ёшга тўлган ходимларнинг ҳар кунги иш вақти давомийлигига нисбатан қисқартирилган вақт учун тариф ставкаси бўйича қўшимча ҳақ тўланади.

Ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатига ишлаган вақтидан келиб чиқиб ёки ишлаб чиқариш натижасига қараб ҳақ тўланади.

421-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун қўшимча кафолатлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

422-модда. Меҳнат шартномасини ота-онадан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) ва ваколатли органларнинг талабига кўра бекор қилиш

Ота-онадан бири (ота-она ўрнини босувчи шахс), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари бўйича идораларарo комиссиялар, агар ишни давом эттириш ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ҳаётига ва соғлиғига, хавфсизлигига ҳамда маънавий жиҳатдан камол топишига таҳдид солаётган бўлса ёки уларга бошқача тарзда зиён етказиши мумкин бўлса, бундай шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-§. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

423-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ногиронлиги бўлган шахсларга «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ белгиланган иш ўринларининг энг кам сони ҳисобидан захирадаги иш ўринларига маҳаллий меҳнат органлари йўлланмасига кўра ишга жойлашиш кафолатланади.

424-модда. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатидан уларга соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган ишларда фойдаланишни тақиқлаш

Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатидан уларга соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг ногиронлиги бўлган шахсларнинг тўлиқсиз иш вақти режими тўғрисидаги, юкламани камайтириш ҳақидаги ва меҳнатнинг бошқа шарт-шароитлари тўғрисидаги тавсиялари иш берувчи томонидан бажарилиши мажбурийдир.

425-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатга оид якка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда бошқа ходимлар каби ҳуқуқларга эга, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида эса улар ўзи учун қонунчиликда, шунингдек меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қонунчиликда белгиланганидан кам бўлиши ҳамда бошқа ходимларга нисбатан ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини ёмонлаштириши ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаши мумкин эмас.

Ногиронлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахс билан меҳнат шартномаси тузишни ёки ишда унинг юқори лавозимга кўтарилишини рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан тиббий-ижтимоий эксперт комиссиянинг хулосасига кўра ногиронлиги бўлган шахснинг соғлиғи ҳолати касбий вазифаларини бажаришга монелик қиладиган ёхуд унинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаётига ёки соғлиғига, меҳнат хавфсизлигига таҳдид соладиган ҳоллар мустасно.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

426-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг мажбурий тиббий кўриклари

Ногиронлиги бўлган шахслар фақат дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтганидан кейин ишга қабул қилинади ва кейинчалик ҳар йили мажбурий тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши лозим.

Ушбу Кодекснинг 360-моддасида назарда тутилган ногиронлиги бўлган шахсларнинг мажбурий тиббий кўриклари иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

427-модда. I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларига мувофиқ белгиланади, лекин олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – етти соату ўттиз дақиқадан ортиб кетмаслиги керак.

428-модда. Ногиронлиги бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишнинг, иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ногиронлиги бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишга, тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ҳамда дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишга фақат уларнинг розилиги билан, агар ушбу ходимлар учун бундай ишлар тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси тавсияларида тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

429-модда. I и II ногиронлиги бўлган ходимлар учун йиллик меҳнат таътили

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга давомийлиги камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик меҳнат таътили берилади ва улар бу таътилдан йилнинг ўзлари учун қулай бўлган вақтида фойдаланиши мумкин.

Агар йиллик меҳнат таътили берилаётган иш йили ходимга ногиронлик белгилангунига қадар ва белгиланганидан кейинги даврларни ёхуд мазкур ходимнинг ногиронлиги тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан олиб ташлангунига қадар бўлган даврни ва олиб ташланганидан кейинги даврни қамраб олса, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги ногиронлик белгиланган даврдаги ва ногиронлик юзага келгунига қадар ёки ногиронлик олиб ташланганидан кейинги иш даврига мутаносиб равишда ҳисобланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

430-модда. I и II ногиронлиги бўлган ходимнинг иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи

Иш берувчи I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда ҳар йили давомийлиги ўн тўрт календарь кунгача бўлган таътил бериши шарт.

431-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида I и II ногиронлиги бўлган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларнинг меҳнатига иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ҳақ тўлаш тегишли касб ва лавозимлардаги ходимларга тўлиқ иш вақти давомийлигидаги миқдорда амалга оширилади.

26-боб. Ходимнинг иш берувчи билан меҳнатга оид алоқаси хусусиятига ва ўз меҳнат фаолиятини амалга ошириш жойига боғлиқ ҳолда меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

432-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тушунчаси

Ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг ўзининг асосий ишидан ташқари алоҳида меҳнат шартномаси шартлари бўйича асосий ишидан бўш вақтида бошқа мунтазам ҳақ тўланадиган ишни бажаришидир.

Ўриндошлик асосидаги иш ходим томонидан ўзининг асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёки бошқа иш берувчида (ташқи ўриндошлик) бажарилиши мумкин.

Ўриндошнинг асосий иш жойи, ушбу иш тўлиқ ёки тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида бажарилишидан қатъи назар, ходимнинг меҳнат дафтарчаси юритилаётган иш берувчидаги ишидир.

433-модда. Ўриндошлик асосида ишлашга доир чекловлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ўриндошлик асосида ишлашига, агар ўриндошнинг асосий иши худди шундай шароитлар билан боғлиқ бўлса (бундан соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари мустасно) ва қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Агар ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг, бошқа шахсларнинг соғлиғига ёки ишлаб чиқариш жараёни хавфсизлигига зиён етказиши мумкин бўлса, иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда меҳнат шарт-шароитлари ҳамда тартибининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиб, муайян касб, мутахассислик ва лавозимларга нисбатан ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар белгилаши мумкин.

434-модда. Ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда тақдим этиладиган ҳужжатлар

Бошқа иш берувчига (асосий иш жойидан ташқари) ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар қуйидагиларни тақдим этиши шарт:

паспортни ёхуд унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёки идентификация ID-картасини;

асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани;

бажарилиши учун қонунчиликка мувофиқ фақат муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган кўчирма нусхасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани;

дипломни, гувоҳномани (сертификатни) ёки таълим тўғрисидаги ёки касбий тайёргарлик ҳақидаги бошқа ҳужжатни, агар бундай иш махсус билимларни ёхуд махсус тайёргарликни талаб қилса;

меҳнат шароитлари зарарли ва (ёки) хавфли бўлган ишга қабул қилиш чоғида асосий иш жойидан меҳнатнинг хусусияти ва шартлари тўғрисидаги олинган маълумотномани;

жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини.

Ички ўриндошлик шартлари асосида ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи ходимдан бирор-бир ҳужжатни тақдим этишни талаб қилишга ҳақли эмас, агар мазкур иш махсус билим ёхуд махсус тайёргарликни талаб қилса ва илгари бу ҳужжатлар ходим томонидан тақдим этилмаган бўлса, бундан дипломни, гувоҳномани (сертификатни) ёки таълим тўғрисидаги ёхуд касбий тайёргарлик ҳақидаги бошқа ҳужжатни талаб қилиш мустасно.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш чоғида ушбу Кодексда, бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

435-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Асосий иш тўғрисида иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган ходимнинг ички ўриндошлиги чоғида ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида алоҳида меҳнат шартномаси тузилади.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномалари, агар бу қонунчиликка зид бўлмаса, бир ёки бир нечта иш берувчи билан тузилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида тузилган меҳнат шартномасида иш ўриндошлик асосида бажарилаётганлиги кўрсатилиши шарт.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилинаётган шахслар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида ушбу Кодекснинг 104-моддасида назарда тутилган шарт-шароитлар билан бир қаторда иш вақтининг давомийлиги ва ўриндошлик асосида ишлаш тартиби кўрсатилади.

436-модда. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иши тўғрисидаги маълумотларни киритиш

Ходимнинг ёзма аризасига кўра, ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосида асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчасига иш даврларини кўрсатган ҳолда ўриндошлик асосидаги иш тўғрисида ёзув киритилади. Ўриндошлик асосидаги иш жойидан бериладиган маълумотноманинг шакли Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосий иш жойида сақланади.

Ички ўриндошлик чоғида ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзув унинг ёзма аризаси асосида киритилади.

437-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш чоғидаги иш вақтининг давомийлиги ва уни ҳисобга олиш

Ўриндошлик асосида ишлаш чоғида ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (бундан соғлиқни сақлаш тизими ташкилотларининг шифокор ходимлари мустасно).

Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан бўшаган кунларда ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунлик ярим нормасига риоя этилиши мумкин бўлмаган тақдирда, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни юритишга йўл қўйилади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни юритиш чоғида ўриндошлик асосидаги иш вақтининг (сменанинг)

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

умумий давомийлиги ҳисобга олинаётган давр учун ўриндошлик лавозими бўйича иш вақти нормасининг ярмидан кўп бўлмаслиги керак. Бунда ҳисобга олинадиган даврнинг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама республика комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

Ички ўриндошлик чоғида иш вақтини ҳисобга олиш асосий иш ва ўриндошлик асосидаги иш бўйича алоҳида-алоҳида юритилади.

438-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишлаб чиқариш натижасига ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шартларга қараб амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга нормаланган топшириқлар белгиланса, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақиқатда бажарилган иш ҳажми учун якуний натижалар бўйича амалга оширилади.

Иш ҳақига туман коэффициентлари белгиланган туманларда ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга меҳнатга ҳақ тўлаш ушбу коэффициентларни ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Ўриндошлик асосида ишлаш учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишлаб чиқариш натижасига ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга қараб қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори асосида ҳисоб-китоб қилинган миқдордан кам бўлмаслиги керак.

Ходимнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда, ушбу ҳисоблаб чиқаришнинг мақсадларидан қатъи назар, асосий иш жойи бўйича иш учун ва ўриндошлик асосида иш учун иш ҳақи алоҳида-алоҳида ҳисоб-китоб қилинади.

Агар жамоа шартномасида ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ўзга ички ҳужжатда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

439-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътиллари

Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга йиллик асосий таътиллар, шунингдек ўриндошлар ҳақли бўлган қўшимча меҳнат таътиллари асосий иш жойидаги йиллик меҳнат таътили билан бир вақтда берилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Агар ўриндошлик асосида ишнинг биринчи иш йилида ходим олти ойдан кам ишлаган бўлса, ўриндошлик асосида ишда йиллик меҳнат таътили учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Биринчи иш йилида олти ой ишлаган ўриндошларнинг йиллик меҳнат таътилига, шунингдек ишнинг кейинги йиллари учун йиллик меҳнат таътилига ўриндошлик асосида ишнинг ўртача иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда одатдаги тартибда ҳақ тўланади.

Асосий иш жойи бўйича йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги ўриндошлик асосидаги ишдаги меҳнат таътилининг давомийлигидан кўп бўлган ҳолларда, иш берувчи ўриндошнинг илтимосига кўра унга ўриндошлик асосидаги ишдаги йиллик меҳнат таътилидан ташқари асосий ишидаги йиллик меҳнат таътили ва ўриндошлик асосидаги ишнинг йиллик меҳнат таътили давомийлиги ўртасидаги фарқни ташкил этувчи кунларга иш ҳақи сақланмайдиган таътил ҳам бериши шарт.

440-модда. Ўриндошлик асосида ишда кафолатли тўловларни ва компенсация тўловларини амалга оширишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ишни таълим олиш билан бирга олиб борувчи шахсларга кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари фақат асосий иш жойида берилади.

Меҳнат шартномасини алоҳида асосларга кўра бекор қилиш чоғида ходимларнинг ишга жойлашиш даври учун ўртача иш ҳақи фақат асосий иш жойидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда сақланади. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ўзга кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари тўлиқ ҳажмда берилади.

441-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари

Ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

1) мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда ўриндошни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида икки ҳафта олдин ёзма шаклда огоҳлантиради ёхуд мутаносиб миқдорда пулли компенсация тўлайди;

2) қонунчиликда ёки ушбу Кодекс 433-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар жорий этилганлиги муносабати билан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

442-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш

Ўриндошлик (ички ёки ташқи) асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 173-моддасининг иккинчи қисмида ҳамда 441-моддасида назарда тутилган қўшимча асослар бўйича бекор қилинганида ходимга ишдан бўшатиш нафақаси икки ҳафталик ўртача иш ҳақи миқдорида тўланади.

2-§. Касаначиларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

443-модда. Касаначилик тушунчаси

Касаначилик тузиладиган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс (касаначи) томонидан ўз яшаш жойи бўйича ёки касаначига ёхуд унинг оила аъзоларига тегишли бўлган ёки касаначи томонидан ижарага олинган бошқа хоналарда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш борасида амалга ошириладиган ишдир.

Касаначиларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши ушбу Кодексда ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган Касаначилик тўғрисидаги низомда белгиланган ўзига хос хусусиятлар инобатга олинган ҳолда татбиқ этилади.

444-модда. Касаначиларни ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш

Ўн олти ёшга тўлган жисмоний шахс касаначи бўлиши мумкин.

Агар касаначиликнинг хусусияти касаначи билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш заруратини тақозо этса, ўн саккиз ёшга тўлган шахсларнинг касаначиликни амалга оширишига йўл қўйилади.

445-модда. Касаначиликни қўллаш шартлари

Касаначиликни қўллашга, башарти агар касаначи меҳнат шартномасига мувофиқ касаначиликни бажариш учун зарур биноларга, шу жумладан турар жойларга, шунингдек ишни бажариш учун амалий кўникмаларга эга бўлса ёхуд ишни бажаришга ўқитилган бўлса, йўл қўйилади.

Касаначилик амалга ошириладиган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмларнинг, ярим тайёр маҳсулотларнинг, маҳсулотларнинг ҳамда ишларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқларида ва хизмат кўрсатиш соҳаларида ташкилотлар ҳамда уларнинг буюртмалари бўйича уйда товарлар ишлаб чиқараётган ёки хизмат кўрсатаётган ходимлар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

Касаначининг қуйидагиларни талаб қиладиган ишларни (хизматларни) бажаришига йўл қўйилмайди:

қонунчиликда белгиланган фаолиятнинг айрим турларини амалга ошириш ҳуқуқи учун лицензия (рухсатнома) олишни;

уйда куч сарфлаб ишлатиладиган, кўп энергия сарфланадиган ва техник жиҳатдан мураккаб асбоб-ускуналардан, шунингдек хавфли кимёвий компонентлардан фойдаланишни;

уй шароитларида назорат қилиб бўлмайдиган махсус техника хавфсизлигига риоя этишни.

Касаначилик шароитларида фойдаланиш мумкин бўлмаган асбоб-ускуналар, хомашё, материаллар ва маҳсулотлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Ёнғин хавфсизлиги қоидаларига, санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига, шунингдек касаначиларнинг уй-жой-маиший шароитларининг ўзига хос хусусиятларига мувофиқ касаначилик ишларининг (хизматларининг) айрим турларига ёнғин ва санитария назорати давлат органларининг, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Давлат меҳнат инспекциясининг рухсати билан йўл қўйилиши мумкин.

Касаначилар учун ишларнинг (хизматларнинг) муайян турлари уларнинг амалий кўникмалари ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда (ишнинг хусусияти, фойдаланиладиган ускуналар ва асбоблар, хомашёнинг ва материалларнинг хоссалари, ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан эса тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсиялари эътиборга олинади) иш берувчи томонидан белгиланади.

446-модда. Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Касаначиликни амалга ошириш учун қабул қилинадиган жисмоний шахс билан иш берувчи ўртасида ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузилади.

Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномасига ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидаги шартлар ҳам киритилади:

касаначи томонидан меҳнат вазифаларини амалга ошириш учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;

хомашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ҳамда топшириш тартиби;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

моддий жавобгарлик шартлари;

иш берувчи ва касаначининг меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда меҳнат шартларига риоя этишга доир мажбуриятлари;

касаначига таътиллар бериш, уни ижтимоий суғурта қилиш, унинг пенсия таъминоти шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначи ўз ускунаси, асбоби ва жиҳозидан фойдаланган тақдирда унинг харажатлари ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан касаначи фойдаланган энергия, сув, алоқа учун харажатларнинг ўрнини қоплаш (компенсация қилиш) тартиби;

касаначи меҳнат шартномасида шартлашилган меҳнат вазифаларини амалга ошириши учун унга берилган ускуна, асбоб ва жиҳозни таъмирлаш юзасидан иш берувчининг мажбуриятлари;

касаначининг айбига кўра материаллар, ускуналар, асбобларнинг бузилиши, шунингдек маҳсулотнинг тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги билан боғлиқ моддий зарарнинг ўрнини иш берувчига қоплаш шартлари;

касаначига фойдаланиш учун берилган ускуналар, асбобларни, жиҳозларни, бутловчи буюмларни, хомашёни ва материалларни инвентаризациядан ўтказиш тартиби ҳамда иш берувчининг вакилларини касаначилик амалга оширилаётган хоналарга киритиш шартлари;

касаначига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергиясининг, сув, газнинг мавжуд эмаслиги ва бошқалар) муносабати билан иш берувчининг буюртмасини белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда, касаначининг бу ҳақда иш берувчини хабардор қилишга доир мажбуриятлари.

Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномасида бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Касаначи билан ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда тасдиқланади.

447-модда. Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришда касаначи оила аъзоларининг иштирок этиши (ёрдамлашиши)

Касаначи томонидан ишларни бажариш иш берувчининг розилиги олинмаган ҳолда касаначининг оила аъзолари иштирокида (ёрдамида) амалга оширилиши мумкин. Бунда касаначининг оила аъзолари ва иш берувчи ўртасида якка тартибдаги меҳнат муносабатлари юзага келмайди. Касаначи ўзига ёрдам берадиган оила аъзолари томонидан бажариладиган ишларнинг (хизматларнинг) сифати учун иш берувчи олдида жавобгардир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

448-модда. Касаначининг иш вақти

Иш берувчи касаначи учун ишлаб чиқариш топшириғини белгилашда бутун ишлар мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий давомийлиги нормал ёки қисқартирилган иш вақти давомийлигидан ошиб кетмаслиги учун ишларнинг айрим турларини бажаришга доир вақт нормативларини ҳисобга олиши керак.

Касаначи ишлаб чиқариш топшириғи ҳажмидан ҳамда меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шартлардан келиб чиққан ҳолда ўзи учун иш вақти давомийлигини, иш жадвалини ва тартибини мустақил равишда белгилайди.

Касаначи иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлашини инобатга олиб, у бажарган барча иш учун бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга нисбатан иш вақтидан ташқари, дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида, шунингдек тунги вақтда ишлаганлиги учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

449-модда. Касаначининг йиллик меҳнат таътили

Касаначининг йиллик меҳнат таътили давомийлиги, агар касаначи қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги кўпроқ бўлган йиллик меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Касаначиларга йиллик меҳнат таътилини бериш вақти ва навбати касаначи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалда белгиланади.

450-модда. Касаначининг меҳнатига ҳақ тўлаш

Касаначиларнинг ишига, қоида тариқасида, ишбай ҳақ тўланади. Ҳақ тўлаш амалда бажарилган ишлар (хизматлар) учун ёки сифати бўйича белгиланган талабларга жавоб берувчи ишлаб чиқарилган маҳсулот учун амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш нормалари ва ишбай нархлар тарафларнинг келишувига кўра тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ишбай ҳақ тўланадиган муайян иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартларига таққосланадиган бўлиши керак.

Касаначининг иш ҳақи, башарти касаначи меҳнат нормаларини ва меҳнат мажбуриятларини бажарса, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак ва бирон-бир энг юқори миқдор билан чекланмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Касаначининг меҳнатига ҳар бир тугалланган иш топшириғи, ишлар ҳажми топширилаётганда ёки меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган мунтазам вақт оралиғида ҳақ тўланиши керак.

Меҳнат шартномасида касаначининг меҳнатига бўнак тарзида ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

Агар касаначи ўз меҳнатини бажарадиган жойда иш ҳақига ҳудуд коэффициенти белгиланган бўлса, касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициент ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши керак.

451-модда. Касаначи билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Касаначи билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда назарда тутилган асосларда ва тартибда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

3-§. Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

452-модда. Масофадан туриб ишлаш

Масофадан туриб ишлаш меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини иш берувчи жойлашган ердан, ташкилотнинг алоҳида тузилмасидан (шу жумладан бошқа ерда жойлашганларидан) иш берувчининг бевосита ёки билвосита назоратида бўлган стационар иш жойидан, ҳудуддан ёки объектдан ташқарида бажаришдан иборат бўлиб, бунда мазкур меҳнат вазифасини бажариш ҳамда уни бажариш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчи билан ходим ўртасида ҳамкорликни амалга ошириш учун ахборот- телекоммуникация тармоқларидан, шу жумладан Интернет жаҳон ахборот тармоғидан фойдаланиш шарт бўлади.

Масофадан туриб ишловчи ходимларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши ушбу параграфда белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

Масофадан туриб ишлаш режими қуйидаги ҳолларда белгиланиши мумкин:

ходимни ишга қабул қилишда;

ходим одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилган тақдирда иш жараёнида.

Муайян иш берувчида ишлаётган шахснинг аввалги меҳнат вазифасини давом эттирган ҳолда одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши меҳнат шартларининг ўзгаришидир.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходимнинг одатдаги иш режимидан масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши, агар бунда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгарса, бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

453-модда. Доимий ва вақтинча масофадан туриб ишлаш

Иш берувчи билан:

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришнинг бутун вақти давомида масофадан туриб ишлаш тўғрисида номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномаси;

иш берувчининг назорати остида бўлган стационар иш жойидан ташқарида доимий асосда ишлаш ҳақидаги шартни ўз ичига олган меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув тузган шахсларнинг иши доимий асосда масофадан туриб ишлашдир.

Вақтинча масофадан туриб ишлаш ходим томонидан меҳнат вазифасини унинг розилиги билан иш берувчининг назорати остида бўлган стационар иш жойидан ташқарида вақтинча бажарилишини назарда тутувчи иш режимидир. Вақтинча масофадан туриб ишлашда меҳнат шартномаси тарафларининг розилиги билан масофадан туриб ишлаш режимининг муддати шарт қилиб кўрсатилган бўлиши керак.

Масофадан туриб ишлаш режимининг муддати қуйидагилар воситасида аниқланиши мумкин:

кун, ой ва бошқа муддатларда масофадан туриб ишлашнинг умумий муддати давомийлигини кўрсатиш;

масофадан туриб ишлаш бошланадиган ва тугалланадиган календарь санани белгилаш;

юз бериши билан масофадан туриб ишлаш режими муддати тугашига олиб келадиган ҳодисани аниқлаш (эпидемия муносабати билан аввал жорий этилган карантин чораларининг бекор қилиниши, табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқариш аварияси оқибатларининг бартараф этилиши ва бошқалар).

Вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишнинг энг кўп муддати бир йилдан ошмаслиги керак.

Вақтинча масофадан туриб ишлаш муддати тугагач, иш берувчи ходим учун у масофадан туриб ишлаш режимига ўтгунига қадар ишлаган аввалги иш режимини белгилаши шарт. Агар масофадан туриб ишлашга ўтиш вақтинча бўлган бўлса, иш берувчи ходимнинг ўтказилиш муддати тугаши билан унга аввалги меҳнат вазифаси бўйича ишини ҳам бериши шарт.

454-модда. Иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш

Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар,

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади.

Агар стационар иш жойида ходим томонидан бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусияти ушбу моддaнинг биринчи қисмида кўрсатилган алоҳида ҳолларда уни иш берувчининг ташаббусига кўра масофадан туриб ишлашга вақтинча ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ёхуд иш берувчи ходимни масофадан туриб ишлаш учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни муҳофаза қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлай олмаса, иш берувчи:

ходимга таътиллар жадвалига мувофиқ йиллик меҳнат таътилини беришга;

таътиллар жадвалида назарда тутилган таътиллар бериш навбатидан қатъи назар, ходимга унинг розилиги билан тегишли иш йили учун йиллик меҳнат таътилини беришга;

ходимнинг розилиги билан унга иш ҳақини қисман сақлаб қолган ҳолда таътил беришга;

ушбу Кодекс 241-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган чекловларни ҳисобга олмай туриб, ходимга унинг розилиги билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришга;

ходим учун тўлиқсиз иш вақтини белгилашга ҳақли.

Ушбу моддaнинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар мавжуд бўлганда иш берувчи камида икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантирган ҳолда ходим учун тўлиқсиз иш вақтини жорий этишга ҳақли.

Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ва ушбу моддaнинг иккинчи қисмида назарда тутилган чораларни кўриш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш ҳисобланади ҳамда бу вақт учун ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, агар каттароқ тўлов миқдори жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда назарда тутилмаган бўлса, ҳақ тўланади.

455-модда. Масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими

Масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими стационар иш жойида ишлашни ва масофадан туриб ишлашни ўз ичига олади. Стационар иш жойида ва масофадан туриб ишлаш муддатлари ҳамда уларнинг навбат билан алмашиниши меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан аниқланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ходим учун доимий ёки вақтинча масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими белгиланиши мумкин.

456-модда. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ва тарафлар белгилаган масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши тўғрисидаги келишувлар умумий тартибда ёки электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали тузилиши мумкин. Бунда масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномаси, тарафлар белгилаган меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши тўғрисидаги келишувлар тузилган жой сифатида иш берувчининг жойлашган ери кўрсатилади.

Электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган масофадан туриб ишловчи ходимнинг талабига кўра, иш берувчи тегишли тарзда расмийлаштирилган мазкур меҳнат шартномасининг нусхасини масофадан туриб ишлаётган ходимга бу талабни олган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай маълум қилинадиган буюртма хат билан қоғозда почта орқали юбориши шарт.

Электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасини тузишда ушбу Кодекснинг 124-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган ҳужжатлар иш берувчига масофадан туриб ишлашга киришаётган шахс томонидан электрон ҳужжат тарзида тақдим этилиши мумкин. Иш берувчининг талабига кўра мазкур шахс иш берувчига ушбу ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини маълум қилинадиган буюртма хат билан қоғозда почта орқали юбориши шарт.

Меҳнат шартномаси тарафларининг ҳар бири бошқа тарафга улар томонидан имзоланган меҳнат шартномасининг нусхасини олганлиги ҳақида электрон шаклда хабар қилади.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидаги шартлар ҳам киритилади:

масофадан туриб ишлаш жадвали – масофадан туриб ишлаш режимида ходимга тақдим этиладиган иш кунларининг ҳамда иш соатларининг сони ва даврийлиги;

тарафлар ўртасида ишлаб чиқариш вазифалари ва уларнинг бажарилиши тўғрисида ахборот алмашиш усуллари;

масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими белгиланганда стационар иш жойида ишлаш ва масофадан туриб ишлаш даврлари, шунингдек уларнинг навбат билан алмашиниши;

агар масофадан туриб ишловчи ходим томонидан меҳнат вазифасини амалга ошириши учун тегишли асбоб-ускуналар ва (ёки) ташкилий техника зарур бўлса, масофадан туриб ишловчи ходимга асбоб-

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ускуналар ва (ёки) ташкилий техника бериш тартиби, бундан масофадан туриб ишловчи ходим ўзига тегишли бўлган ёки ўзи ижарага олган асбоб-ускуналар ва (ёки) ташкилий техникадан фойдаланиши тўғрисида тарафлар келишувга эришган ҳоллар мустасно;

иш берувчининг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимга берилган асбоб-ускуналарни ва (ёки) ташкилий техникани таъмирлашни амалга оширишга доир мажбуриятлари;

ходимни иш берувчи билан мунтазам равишда ҳамкорлик қилиш учун зарур бўлган алоқа воситалари билан, шу жумладан унинг Интернет жаҳон ахборот тармоғидан фойдаланишини таъминлаш;

ходимнинг айби билан иш берувчи томонидан масофадан туриб ишловчи ходимга топширилган ускуналар ва (ёки) ташкилий техника бузилганлиги туфайли иш берувчига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш шартлари;

масофадан туриб ишловчи ходимга фойдаланиш учун берилган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни муҳофаза қилиш воситаларини ва бошқа воситаларни инвентаризациядан ўтказиш тартиби;

меҳнат мажбуриятларини бажариш учун масофадан туриб ишловчи ходим ўз асбоб-ускуналари ва (ёки) ташкилий техникасидан фойдаланган тақдирда, масофадан туриб ишловчи ходимга харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

меҳнат мажбуриятларини бажариш учун алоқа воситаларидан фойдаланганлиги муносабати билан масофадан туриб ишловчи ходимга харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

масофадан туриб ишловчи ходим ва иш берувчининг электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали ҳамкорлик қилиши тартиби;

ишлаб чиқариш топшириғида шарт қилиб кўрсатилган ишларни меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда бажариш имконияти бўлмаган тақдирда, масофадан туриб ишловчи ходимнинг ишларни ўз вақтида бажаришига монелик қилаётган сабабни кўрсатган ҳолда иш берувчини хабардор қилиш мажбурияти;

иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходимнинг зарур меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда хавфсизлик шартларига риоя этиш мажбуриятлари.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасида бошқа шартлар, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қўшимча асослар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи жойлашган ҳудудда яшайдиган масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходим ўзининг иш берувчи ва бошқа ходимлар билан бевосита ҳамкорлик қилиши учун зарур бўлган иш вақтининг бир қисмида иш берувчининг иш жойида, қолган иш вақтида эса масофадан туриб ишлаши назарда тутилиши мумкин. Агар унинг иш вақтининг камида эллик фоизи масофадан туриб ишлашга тўғри келса, ходим масофадан туриб ишловчи бўлиб ҳисобланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан ёзма меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

457-модда. Ходимни масофадан туриб ишлашга қабул қилишни ва ўтказишни расмийлаштириш

Ходимни масофадан туриб ишлашга қабул қилиш ва ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ходимни масофадан туриб ишлашга номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномасига кўра қабул қилиш ҳақидаги иш берувчининг буйруғи эълон қилиниши учун асосдир. Масофадан туриб ишловчи ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга ушбу Кодексда назарда тутилган чекловларга амал қилган ҳолда йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув доимий равишда масофадан туриб ишлашга ўтиш тўғрисида буйруқни эълон қилиш учун асос бўлади.

Ходимнинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиши ҳақида буйруқни эълон қилиш учун ходимнинг масофадан туриб ишлашга ўтишга ва ишни масофадан туриб бажариш режими шартларига розилигини акс эттирадиган аризаси асос бўлади.

458-модда. Вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишга ёки масофадан ишлашга ўтказишга доир устувор ҳуқуққа эга бўлган ходимларнинг тоифалари

Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан иборат:

ҳомиладор аёллар;

ўн тўрт ёшгача бўлган болаларнинг ота-оналари, васийлари;

ногиронлиги бўлган шахслар;

ёшга доир пенсионерлар;

ногиронлиги бўлган шахсларни ёки оиланинг ўзгалар парваришига муҳтож бўлган бемор аъзоларини парваришлаётган ходимлар.

Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида назарда тутилган ходимларнинг бошқа тоифалари ҳам вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўлиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

459-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнатини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланади.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг буйруғига мувофиқ иш берувчи жойлашган ерга қилган сафари, агар ходим яшаш жойига ҳар куни қайтиш имкониятига эга бўлмаса, хизмат сафари ҳисобланади.

460-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ва иш берувчининг ҳамкорлиги

Ходим ва иш берувчи масофадан туриб ишловчи ходимнинг масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида белгиланган иш вақти ичида меҳнат вазифасини бажариши учун муайян вақтни назарда тутувчи ҳамкорлик қилиш тартибини белгилайди.

Ҳамкорлик қилиш тартиби касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда, масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида белгиланади. Ҳамкорлик қилиш тартибида масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг қўнғироқларига, электрон хатларига ва бошқа шаклда амалга оширилган сўровларига жавоб бериш мажбурияти, шунингдек масофадан туриб ишловчи ходим ўз меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчининг сўровларига жавоб бериши шарт бўлган муддат назарда тутилиши мумкин.

Ҳамкорлик қилиш тартибида белгиланган вақтдан ташқари иш берувчининг телефон қўнғироқларига, электрон хатларига ва ҳар қандай шаклда амалга оширилган сўровларига ходимнинг жавоб бериши шарт эмас.

Агар ҳамкорлик қилиш тартиби масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси тарафлари томонидан келишилмаган бўлса ёхуд ходим ушбу бобда назарда тутилган тартибда тегишли ички ҳужжат билан таништирилмаган бўлса, ходим ўз вақтида жавоб бермаганлиги ёки меҳнат вазифасини бажариши билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчининг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

сўровларига жавоб бермаганлиги учун жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Масофадан туриб ишловчи ходим ва иш берувчи ўртасидаги ҳамкорлик иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларда ёхуд масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида кўрсатилган хабарни жўнатган шахсни ишончли аниқлаш имконини берадиган барча усуллардан фойдаланган ҳолда, электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали амалга оширилади. Мазкур алмашинув тарафларининг ҳар бири масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида назарда тутилган муддатда бошқа тарафдан электрон ҳужжатни олганлиги ҳақидаги тасдиқномани юбориши шарт.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин.

Масофадан туриб ишловчи ходим иш берувчига ариза билан мурожаат қилишга, иш берувчига тушунтиришлар, ўзи амалга ошираётган меҳнат фаолияти билан боғлиқ бошқа ахборотни электрон шаклда тақдим этишга ҳақли.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, ижтимоий суғурта бўйича бошқа тўловларни олиш учун масофадан туриб ишловчи ходим қонунчиликда назарда тутилган ҳужжатларнинг аслини, агар ходим ўриндош бўлса, ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини иш берувчига маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали юборади.

Иш берувчи томонидан масофадан туриб ишловчи ходимга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли тартибда тасдиқланган кўчирма нусхалари ушбу Кодекснинг 117-моддасига мувофиқ берилади. Иш берувчи ходим томонидан ариза берилган уч иш кунидан кечиктирмай ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали ёки агар бу аризада кўрсатилган бўлса, электрон ҳужжат тарзида юбориши шарт.

461-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақти

Масофадан туриб ишловчи ходим учун ишлаб чиқариш топшириғини белгилаш чоғида иш берувчи ишларнинг айрим турларини бажариш вақти нормативларини инобатга олиши, бунда бир ойга мўлжалланган ишнинг бутун мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий давомийлиги иш вақтининг нормал ёки қисқартирилган давомийлигидан ошмаслиги керак.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақти қуйидагиларни ўз ичига олади:

масофадан туриб ишловчи ходим иш берувчи билан алоқада бўлиши (бевосита ҳамкорлик қилиши) керак бўлган, қайд этилган иш вақтини. Масофадан туриб ишлашнинг аралаш тартибида қайд этилган иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида назарда тутилган стационар иш жойидаги иш вақтини;

фойдаланиш тартиби масофадан туриб ишловчи ходим томонидан ишлаб чиқариш вазифасининг ҳажмидан ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шароитлардан келиб чиққан ҳолда мустақил равишда белгиланадиган иш вақтини.

Фойдаланиш тартиби масофадан туриб ишловчи ходим томонидан мустақил равишда белгиланадиган иш вақтига бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ҳамда унга нисбатан ишдан ташқари иш, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди, бундан ушбу модданинг тўртинчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг дам олиш вақти даврида иш берувчи билан ходимнинг ҳамкорлик қилишига ходимни дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишга жалб этиш учун белгиланган тартибда, айрим ҳолларда йўл қўйилади. Иш берувчининг ходим учун белгиланган қайд этилган иш вақти давомийлигидан ташқари вақтда ходим билан ҳамкорлик қилиши ишдан ташқари иш бўлиб, бунга ходимни ишдан ташқари ишга жалб қилиш учун белгиланган тартибда йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра, дам олиш кунларида ёки ишланмайдиган байрам кунларида, тунги вақтда, шунингдек масофадан туриб ишловчи ходим учун қайд этилган иш вақтидан ташқари вақтда иш берувчининг ходим билан ҳамкорлик қилганлиги учун ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда оширилган ҳақ тўланади.

462-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътили

Агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узоқроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Масофадан туриб ишловчи ходимга ҳар йилги меҳнат таътилини ва бошқа турдаги таътилларни бериш тартиби масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида ушбу Кодексга ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

463-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида ҳақиқатда ишлаб берилган вақт учун, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида эса ҳақиқатда бажарилган иш ҳажми учун амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш нормалари ва ишбай нархлар ишларни бажариш учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ белгиланган нормал иш вақтидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра белгиланади.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори иш берувчининг ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари билан таққосланадиган бўлиши керак.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш, башарти у меҳнат нормаларини ва меҳнат вазифаларини бажарса, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги ва бирон-бир энг катта миқдор билан чекланмаслиги керак.

Масофадан туриб ишловчи ходим ўз меҳнатини амалга ошираётган жойда иш ҳақига нисбатан ҳудудий коэффициент белгиланган бўлса, масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициент ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши керак.

464-модда. Масофадан туриб ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда белгиланган асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

Агар масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруғи билан танишиб чиқиши электрон ҳужжат тарзида амалга оширилса, иш берувчи масофадан туриб ишловчи ходимга мазкур меҳнат шартномаси бекор қилинган куни лозим даражада расмийлаштирилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали қоғозда юбориши шарт.

4-§. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

465-модда. Вахта усулида ишлаш тўғрисидаги умумий қоидалар

Вахта усулида ишлаш ходимларнинг доимий яшаш жойига кунлик қайтишини таъминлаш имкони бўлмаган тақдирда, уларнинг доимий яшаш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жойидан ташқарида меҳнат жараёнини амалга оширишнинг алоҳида шаклидир.

Вахта усулида ишлаш иш жойи ходимларнинг доимий яшаш жойидан ёки иш берувчининг жойлашган еридан сезиларли даражада узоқда жойлашганида ишлаб чиқариш объектларини, ижтимоий ва бошқа объектларни қуриш, таъмирлаш ёки реконструкция қилиш муддатларини қисқартириш, аҳоли яшамайдиган, олис ҳудудларда ёхуд алоҳида табиий шароитларга эга бўлган ҳудудларда ишлаб чиқариш объектларидан фойдаланилишини таъминлаш мақсадида, шунингдек бошқа ишлаб чиқариш фаолиятини амалга ошириш учун қўлланилади.

Вахта усулидаги ишларга жалб қилинадиган ходимлар ишларни бажариш объектида бўлиш даврида иш берувчи томонидан махсус ташкил этиладиган, мазкур ходимларнинг ишларни бажариши вақтида ҳаёт фаолиятини ва сменалар ўртасида дам олишини таъминлаш учун мўлжалланган бинолар ва иншоотлар мажмуидан иборат бўлган вахта шаҳарчаларида ёхуд шу мақсадлар учун мослаштирилган ва иш берувчининг ҳисобидан ҳақи тўланадиган ётоқхоналарда, бошқа турар жойларда яшайди.

Агар вахта объектида меҳнат фаолиятини амалга оширувчи ходим ҳар куни ўз доимий яшаш жойига қайтиш имкониятига эга бўлса, бундай ишни бажариш вахта усулида ишлаш ҳисобланмайди.

Ишнинг вахта усулини қўллаш тартиби иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Ишни вахта усулида ташкил этиш тўғрисидаги намунавий низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

466-модда. Ходимларнинг айрим тоифаларини вахта усулидаги ишларга жалб қилишни чеклаш

Вахта усулида бажариладиган ишларга қуйидагилар жалб қилиниши мумкин эмас:

ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар;

ҳомиладор аёллар;

уч ёшгача бўлган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий);

тиббий хулосага мувофиқ вахта усулидаги ишларни бажаришига қарши кўрсатмалар бўлган шахслар.

467-модда. Вахтанинг давомийлиги

Вахта объектда ишларни бажариш вақтини ва сменалар ўртасида дам олиш вақтини ўз ичига олувчи умумий даврдир.

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида белгиланган алоҳида ҳолларда айрим объектларда вахтанинг давомийлиги уч ойга қадар узайтирилиши мумкин.

468-модда. Вахта усулида ишлаш чоғида иш вақтини ҳисобга олиш

Вахта усулида ишлаш чоғида иш вақтини бир ой, чорак ёки бошқа узоқроқ муддатли давр учун, лекин ўн икки ойдан кўп бўлмаган давр учун жамлаб ҳисобга олиш белгиланади.

Ҳисобга олиш даври қуйидагиларни қамраб олади:

ходимнинг вахтада бўлган давридаги иш вақтини;

иш берувчининг жойлашган еридан ёки тўпланиш жойидан то иш бажариладиган жойга бориш ва ортга қайтиш чоғида йўлда бўлиш вақтини;

мазкур календарь даврга тўғри келадиган дам олиш вақтини.

Иш берувчи вахта усулида ишлайдиган ҳар бир ходим иш вақтининг ва дам олиш вақтининг ҳисобини ойма-ой ҳамда бутун ҳисобга олиш даври учун юритиши шарт.

469-модда. Вахта усулида ишлаш чоғида меҳнат ва дам олиш режимлари

Ҳисобга олиш даври доирасида иш вақти ва дам олиш вақти иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган ва амалга киритилгунига қадар икки ойдан кечиктирмай ходимлар эътиборига етказиладиган жадвал билан тартибга солинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган жадвалда қуйидагилар назарда тутилади:

ҳисобга олиш даврининг давомийлиги;

ходимларни вахтага олиб бориш ва у ердан қайтариб олиб келиш учун зарур бўлган вақт. Иш жойига бориш ва у ердан қайтиб келиш чоғида йўлда бўлиш кунлари иш вақтига киритилмайди ҳамда вахталар ўртасидаги дам олиш кунларига тўғри келиши мумкин;

ходимнинг вахтада бўлган даврида ҳар кунлик ишнинг давомийлиги. Бунда шундай ишнинг чекланган давомийлиги ўн икки соатдан ошмаслиги керак;

вахтада дам олиш вақти, бу ходимга қуйидагиларни тақдим этишни ўз ичига олади: иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус (агар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги саккиз соатдан ошса, иккита танаффус), ишлаб чиқариш шароитларига кўра бундай танаффуснинг имкони бўлмаган ҳолларда эса иш вақтида ходимларнинг овқатланиш вақтини белгилаш ва ташкил этиш; ҳар кунлик (сменалар ўртасидаги) дам олиш, унинг давомийлиги дам олиш ва овқатланиш учун танаффусни ҳисобга олган ҳолда камида ўн икки соатни ташкил этиши керак; вахта

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

даврида ҳафталик дам олиш кунлари, агар ишлаб чиқариш шароитларига кўра бунинг имкони бўлса;

вахта оралиғидаги дам олиш вақти, бунга жадвалда назарда тутилган иш вақти нормасидан ортиқ ишлаганлик учун отгул кунлари ва бу даврга тўғри келадиган дам олиш кунлари киради. Отгул кунлари сони ходимнинг вахтада бўлган даврида жадвалга мувофиқ ортиқча ишланган умумий соатлар сонини иш куни давомийлигининг белгиланган нормасига бўлиш йўли билан аниқланади.

Вахтадаги иш жадвали доирасида тўлиқ иш кунига етмайдиган иш вақтининг ортиқча ишланган соатлари календарь йил мобайнида йиғилиб бориши ва тўлиқ иш кунларигача жамланиб, кейинчалик вахта оралиғидаги қўшимча дам олиш кунлари берилиши мумкин.

470-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг иш вақтидан ташқари иши

Ҳисобга олиш даврида ходим учун жадвалда белгиланган иш вақти давомийлигидан ташқари ишлаш вахта усулида ишловчи шахслар учун иш вақтидан ташқари ишдир.

Вахта усулида ишловчи шахсларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш ушбу Кодекс 189-моддасининг олтинчи – ўнинчи қисмларида назарда тутилган тартибда ушбу Кодекс 190-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган иш вақтидан ташқари ишнинг чекланган давомийлигига риоя қилган ҳолда амалга оширилади ва ушбу Кодекснинг 262-моддасига мувофиқ унга ҳақ тўланиши лозим.

471-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътили беришнинг ўзига хос хусусиятлари

Вахта усулида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътили улар вахталар оралиғидаги дам олиш кунларидан фойдаланганидан кейин берилиши керак.

Ушбу модданинг биринчи қисмидаги талаб вахта усулида ишловчи шахсларнинг таътиллар жадвалини тузиш чоғида ҳисобга олиниши керак.

Агар вахта усулида ишловчи шахснинг йиллик меҳнат таътилининг тугаши вахталар оралиғидаги дам олиш кунларига тўғри келса, унда иш берувчи ходимнинг розилиги билан:

вахта бошлангунига қадар ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиши;

вахта бошлангунига қадар ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши;

ходимни вахтанинг бошқа сменасига ўтказиши мумкин.

472-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш, кафолатлар ва компенсациялар

Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қуйидагиларни ўз ичига олади:

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

вахта вақтида бажарилган иш учун ҳақ тўлашни;

вахтада ортиқча ишланган вақт учун вахталар оралиғидаги қўшимча дам олиш кунларига ҳақ тўлашни;

вахта усулида ишлаганлик учун устама ҳақни ва меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳужжатларда назарда тутилган ўзга тўловларни.

Агар жамоа шартномасида, ички ҳужжатда ёки меҳнат шартномасида юқорироқ ҳақ тўлаш белгиланмаган бўлса, вахтадаги иш жадвали доирасидаги иш вақтида ортиқча ишлаганлик муносабати билан ҳар бир дам олиш куни (вахталар оралиғидаги дам олиш куни) учун кунлик тариф ставкаси, кунлик ставка (бир кунлик иш учун маошининг бир қисми) миқдорида ҳақ тўланади.

Вахта усулида ишловчи шахслар учун вахта даврида ишларни бажариш жойларида бўлган ҳар бир календарь кун учун, шунингдек иш берувчининг жойлашган еридан (йиғилиш пунктидан) иш жойигача бориш ва орқага қайтиш чоғида йўлда бўлинган ҳақиқий кунлар учун суткалик ўрнига вахта усулида ишлаганлик учун устама тўланади.

Бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда вахта усулида ишлаганлик учун устама миқдори ва тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Бошқа иш берувчиларда вахта усулида ишлаганлик учун устама миқдори ва тўлаш тартиби жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатда ёки меҳнат шартномасида белгиланади.

Ҳудудида иш ҳақига ҳудудий коэффициентлар қўлланиладиган туманларга вахта усулида ишларни бажариш учун чиқадиган ходимларга бу коэффициентлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ҳисобланади.

Вахтада ишлаш жадвалида назарда тутилган, иш берувчининг жойлашган еридан (йиғилиш пунктидан) иш бажариладиган жойгача бориш ва у ердан қайтиш чоғида йўлда бўлиш вақти учун, шунингдек метеорологик шароитлар ёки транспорт ташкилотларининг айби туфайли йўлда қолиб кетиш вақти учун ходимга ўтган ой учун ҳисобланган иш ҳақи асосида аниқланадиган ўртача кунлик ставка миқдоридан келиб чиққан ҳолда компенсация тўланади.

27-боб. Ходимнинг меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

473-модда. Ноқулай меҳнат шароитлари ва ноқулай табиий-иқлим шароитлари тушунчалари

Зарарли (ўта зарарли) ва (ёки) хавфли (ўта хавфли) ишлаб чиқариш омилининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ноқулай меҳнат шароитларидир. Ходимнинг меҳнат фаолияти амалга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ошириладиган ишлаб чиқариш муҳити ва меҳнат жараёни омиллари ишлаб чиқариш омилларидир.

Ходимга таъсири касб касаллигига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омилининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари зарарли меҳнат шароитларидир.

Ходимга таъсири унинг жароҳатланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омилининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари хавфли меҳнат шароитларидир. Миқдорий тавсифига ва таъсир кўрсатишнинг давомийлигига қараб айрим зарарли ишлаб чиқариш омиллари хавфли бўлиши мумкин.

Касб касалликларининг оғир шаклларини (умумий меҳнат қобилиятининг йўқотилиши) ёхуд сурункали касалликлар сонининг анча ўсишини ва меҳнат қобилиятининг вақтинча йўқотилиши кузатиладиган касалланишнинг юқори даражаларини келтириб чиқарадиган зарарли ишлаб чиқариш омиллари даражалари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта зарарли меҳнат шароитларидир.

Смена давомида ўлимга сабаб бўлиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омиллари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта хавфли меҳнат шароитларидир.

Ноқулай табиий-иқлим шароитлари деганда ходим томонидан меҳнат фаолиятини амалга оширишга ва унинг чўл жойларда, баланд тоғли, бориш қийин бўлган жойларда, шунингдек ноқулай экологик вазиятга эга бўлган жойларда истиқомат қилишига ноқулай таъсир кўрсатадиган табиий-иқлим, географик, ижтимоий-иқтисодий ва тиббий-биологик омиллар йиғиндиси тушунилади. Меҳнат қилиш учун ноқулай табиий-иқлим шароитларига эга бўлган жойлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

474-модда. Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш

Меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида аниқланадиган, меҳнат шароитлари ходимнинг меҳнат қобилиятига ва соғлиғига номақбул таъсир кўрсатадиган иш ўринларида банд бўлган ходимлар меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида амалга оширувчи ходимлардир.

Меҳнат шароитларини, иш ўринларидаги меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тиғизлигини ҳамда асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфини баҳолаш, зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омилларини аниқлаш, шунингдек меҳнат шароитларини, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тиғизлигини қонунчиликда белгиланган талабларга мувофиқлаштириш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар мажмуи иш ўринларини меҳнат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказишдир.

Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ амалга оширилади.

475-модда. Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида амалга оширувчи ходимларга қўшимча кафолатлар

Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида, ноқулай табиий-иқлим шароитларида амалга оширувчи ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар, меҳнатга ҳақ тўлаш, шунингдек бошқа меҳнат шароитлари борасида қўшимча кафолатлар берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга кафолатларнинг энг паст даражаси қонунчиликда белгиланади. Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган бошқа ички ҳужжатларда мазкур тоифадаги ходимларга қўшимча кафолатлар бериш назарда тутилиши мумкин.

476-модда. Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида амалга оширувчи ходимларни мажбурий тиббий кўрикдан ўтказиш

Иш берувчи ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтказилишини ташкил этиши шарт.

Бажарилиши чоғида дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларнинг рўйхати ҳамда мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

477-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади. Бундай ишлар рўйхати ва уларни бажаришдаги иш вақтининг аниқ давомийлиги жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар улар тузилмаган бўлса – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади.

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

478-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса – етти соату ўттиз дақиқадан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги:

ўттиз соатли олти кунлик иш ҳафтасида – беш соатдан, ўттиз соатли беш кунлик иш ҳафтасида эса – олти соатдан ортиқ бўлмаслиги керак;

йигирма тўрт соатли олти кунлик иш ҳафтасида – тўрт соат, йигирма тўрт соатли беш кунлик иш ҳафтасида эса – беш соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

479-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишдаги чекловлар

Ишларда банд бўлган ходимларнинг иш вақтидан ташқари ишининг давомийлиги кунига икки соатдан ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш тақиқланади.

480-модда. Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллашдаги чекловлар

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллашга йўл қўйилмайди.

481-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил

Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътилларнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ белгиланади.

Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимларга бериладиган йиллик қўшимча таътилнинг энг қисқа давомийлиги, шунингдек ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътилларни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

482-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ходимлар учун худди иш вақтининг нормал давомийлигида бўлгани каби миқдорда амалга оширилади.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш оширилган миқдорда белгиланади.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақни оширишнинг энг кам миқдори нормал меҳнат шароитларидаги ҳар хил турдаги ишлар учун белгиланган тариф ставкасининг (маошнинг) тўрт фоизини ташкил этади.

Меҳнат ҳақини оширишнинг аниқ миқдорлари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

483-модда. Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил

Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил қайси жойларда ишлаганлик учун меҳнат ҳақига тегишли коэффициентлар белгиланган бўлса, ўша жойларда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи ходимларга берилади.

Табиий-иқлим шароитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхати ва бундай шароитлардаги иш учун бериладиган йиллик қўшимча таътилнинг энг қисқа давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ушбу

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

модданинг биринчи қисмида назарда тутилмаган йиллик қўшимча таътиллар белгиланиши мумкин.

484-модда. Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш коэффициентлари

Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш коэффициенти айрим ҳудудлардаги меҳнат шароитларининг хусусиятлари инобатга олинган ҳолда ходимларга тўланадиган компенсация хусусиятига эга бўлган устама туридир. Коэффициентларнинг энг кам миқдорлари ва уларни қўллаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

28-боб. Ходим меҳнатининг хусусияти билан боғлиқ бўлган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

485-модда. Умумий қоидалар

Ташкилот раҳбари ушбу Кодексга, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларига, ички ҳужжатларга мувофиқ мазкур ташкилотга раҳбарликни амалга оширувчи, шу жумладан унинг ягона ижро этувчи органи вазифаларини бажарувчи жисмоний шахсдир.

Ушбу параграфдаги қоидалар, ташкилотларнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклларидан, мулк шаклларидан ва идоравий бўйсунувидан қатъи назар, ташкилотлар раҳбарларига нисбатан татбиқ этилади, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно, агар:

ташкилот раҳбари ягона иштирокчи (таъсис этувчи), ташкилот мол-мулкининг ягона мулкдори бўлса;

ташкилотни бошқариш бошқа ташкилот (бошқарувчи ташкилот) билан шартнома асосида амалга оширилса.

Ташкилот раҳбарининг ўринбосари раҳбар йўқлигида унинг вазифасини вақтинча бажариб туриш ўз хизмат вазифалари жумласига кирувчи ёки лавозим вазифалари тақсимоти асосида айрим масалалар бўйича раҳбар вазифасини бажарувчи шахсдир.

Ташкилот бош бухгалтери ташкилотда штатдаги лавозимни эгаллаб турган, ҳисоб сиёсатини шакллантириш, бухгалтерия ҳисобини юритиш, тўлиқ ва ҳаққоний бухгалтерия, солиқ ва статистика ҳисоботлари ўз вақтида тақдим этилиши учун жавоб берувчи, амалга оширилаётган хўжалик операцияларининг қонунчиликка мувофиқлигини, ташкилот мол-

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

мулкининг ҳаракати ва мажбуриятлари бажарилиши устидан назоратни таъминловчи шахсдир.

Ташкилотда бош бухгалтер лавозими мавжуд бўлмаган тақдирда ушбу параграфнинг қоидалари ташкилотда бош бухгалтер вазифасини амалга ошираётган мансабдор шахсга нисбатан татбиқ этилади.

Ташкилотнинг алоҳида бўлинмалари раҳбарлари таркибий бўлинмаларни ташкил этган ташкилот томонидан лавозимга тайинланадиган ва мазкур алоҳида бўлинмани ташкил этган ташкилот томонидан берилган ишончнома асосида фаолият кўрсатувчи мансабдор шахслардир.

Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг меҳнатга оид муносабатлар соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари ушбу Кодексда, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, ташкилотнинг, алоҳида бўлинманинг таъсис ҳужжатларида, меҳнат шартномасида белгиланади.

Қонунда ташкилотлар раҳбарларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ушбу параграфда назарда тутилганидан ташқари бошқа ўзига хос хусусиятлари ҳам белгиланиши мумкин.

486-модда. Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари билан меҳнат шартномаси тузиш

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари билан ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ёки тарафларнинг келишувида белгиланган муддатга муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Акциядорлик жамиятининг раҳбари билан қонунда белгиланган муддатга муддатли меҳнат шартномаси тузилади.

Қонунда ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ташкилот раҳбари билан меҳнат шартномаси тузилишидан олдинги тартиб-таомиллар (танлов ўтказиш, лавозимга сайлаш ёки тайинлаш ва ҳоказо) белгиланиши мумкин.

Ташкилот раҳбарини, унинг ўринбосарларини, ташкилот бош бухгалтерини ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарини ишга қабул қилиш чоғида олти ойгача муддат билан дастлабки синов белгиланиши мумкин.

487-модда. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг ўриндошлик асосида ишлаши

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмаларининг раҳбари бошқа иш берувчида фақат ташкилотнинг ваколатли органи ёки ташкилот мулкдори ёхуд мулкдор

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ваколат берган шахс (орган) рухсати билан ўриндошлик асосида ишлаши мумкин.

488-модда. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг моддий жавобгарлиги

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари ташкилотга ўзи бевосита етказган ҳақиқий зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган шахслар айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли етказилган зарарнинг ўрнини ташкилот мулкдорининг (акциядорлар, иштирокчилар, муассислар умумий йиғилишининг) ёхуд кузатув кенгашининг ёки мулкдор ваколат берган бошқа органнинг талабига биноан қоплайди. Бунда зарарларни ҳисоб-китоб қилиш фуқаролик тўғрисидаги қонунчиликда назарда тутилган нормаларга мувофиқ амалга оширилади.

489-модда. Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

1) ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра. Меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилишга ташкилот мулк қилиб олинган кундан эътиборан уч ой ичида йўл қўйилади. Мазкур муддатга ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврлари, унинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлганлиги вақти, бошқа узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврлари киритилмайди;

2) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Қуйидагилар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб қилинмайди:

ушбу Кодекснинг 161-моддасида назарда тутилган асослардан исталган бирига кўра ташкилот раҳбари, шунингдек алоҳида бўлинма раҳбари билан;

ушбу модда биринчи қисмининг 1-бандига кўра ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, алоҳида бўлинма раҳбари билан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ташкилот раҳбари ўз ташаббусига кўра номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугашидан олдин муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиб, бу ҳақда иш берувчини икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак.

Раҳбарнинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, алоҳида бўлинмалар раҳбарлари ўз ташаббусига кўра номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугашидан олдин муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиб, бу ҳақда иш берувчини бир ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак.

490-модда. Ташкилотнинг коллегиал ижро этувчи органи аъзоларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Қонунчиликда, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ташкилот раҳбари учун ушбу параграфда белгиланган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари меҳнат шартномасини тузган ташкилот коллегиал ижро этувчи органи аъзоларига нисбатан татбиқ этилиши мумкин.

2-§. Мавсумий ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

491-модда. Мавсумий ишлар

Иқлим ва бошқа табиий шароитлар туфайли муайян давр (мавсум) давомида бажариладиган ишлар мавсумий ишлардир.

Мавсумий ишларнинг давомийлиги, қоида тариқасида, олти ойдан ошмаслиги керак.

Мавсумий ишларнинг, шу жумладан олти ойдан ортиқ давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлган айрим мавсумий ишларнинг рўйхатлари ва мазкур айрим мавсумий ишларнинг энг кўп давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

492-модда. Мавсумий ишларни бажариш тўғрисида меҳнат шартномаси тузишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ишнинг мавсумий хусусияти тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида кўрсатилиши керак.

Мавсумий ходимларни ишга қабул қилиш чоғида синов муддати белгиланмайди.

Мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномаси мавсумнинг давомийлигидан ошмайдиган муддатга тузилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

493-модда. Мавсумий ходимларнинг меҳнат таътили

Мавсумий ходимлар ишнинг ҳар бир ойи учун камида икки календарь кун ҳисобидан ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Агар мавсумий ходим тўлиқ мавсум ишлаган бўлса, унга кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда ҳақ тўланадиган меҳнат таътили берилади. Бу ҳолда таътилнинг охирги куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳақ тўланадиган меҳнат таътили ўрнига мавсумий ходимга унинг хоҳишига кўра пулли компенсация тўланади.

Агар мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мавсум тугагунга қадар муддатидан олдин бекор қилинса, меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида унга фойдаланилмаган меҳнат таътили учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда компенсация тўланади.

494-модда. Мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Мавсумий ходим иш берувчини уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида мавсумий ходимни:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилиши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), шунингдек ходимларнинг сони ёки штати ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида етти календарь кун олдин;

мавсумий ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, мавсумий ходим ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида бир кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирилади.

Мавсумий ходимни ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб пулли компенсация тўлашга ҳақли.

Мавсумий ходим билан меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 173-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, унга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-§. Вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

495-модда. Вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар

Икки ойгача бўлган муддатга ишга қабул қилинган шахслар вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслардир (бундан буён матнда вақтинчалик ходимлар деб юритилади).

496-модда. Вақтинчалик ходимларни ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ишнинг вақтинчалик хусусияти тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасида қайд этилган бўлиши керак.

Вақтинчалик ходимларни ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланмайди.

497-модда. Вақтинчалик ходимларни дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишга жалб қилиш

Икки ойгача бўлган муддатга меҳнат шартномаси тузган ходимлар ушбу муддат доирасида дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрамлар кунларида ўз ёзма розилигига кўра ишга жалб қилиниши мумкин.

Дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрамлар кунларидаги иш камида икки ҳисса миқдорида пул шаклида компенсация қилинади.

498-модда. Вақтинчалик ходимларга меҳнат таътили бериш

Вақтинчалик ходимлар ишнинг ҳар бир ойи учун камида икки календарь кун ҳисобидан ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Вақтинчалик ходимларга меҳнат таътиллари берилади ёки меҳнат шартномаси бекор қилинганда уларнинг хоҳишига кўра ишнинг ҳар бир ойи учун икки иш куни ҳисобидан компенсация тўланади.

499-модда. Вақтинчалик ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Вақтинчалик ходим иш берувчини уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Иш берувчи ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) тугатилиши (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), ходимлар сонининг ёки штатининг ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), шунингдек ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида вақтинчалик ходимни камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Вақтинчалик ходим билан тузилган меҳнат шартномаси вақтинчалик ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, вақтинчалик ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида бир кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирилади.

Вақтинчалик ходимни ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмида назарда тутилган ёзма равишдаги огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб пулли компенсация тўлашга ҳақли.

Агар жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, вақтинчалик ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди.

4-§. Иқтисодиётнинг айрим тармоқлари ходимлари ва айрим касблар эгалари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

500-модда. Транспорт ходимлари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан шуғулланувчи ходимлар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан бевосита боғлиқ ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатига мувофиқ бошқа ходимлар транспорт ходимларидир.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишга касбий тайёргарликдан ўтган ва касбий тайёргарликдан ўтганлиги тегишли ҳужжат (диплом, шаҳодатнома, гувоҳнома ва ҳоказо) билан тасдиқланган шахслар қабул қилинади.

Транспорт ходимлари ишга қабул қилиниш чоғида (дастлабки) ва иш жараёнида (даврий) мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Транспорт ходимларига транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан бевосита боғлиқ бўлган ишда ўриндошлик асосида ишлашга рухсат этилмайди.

Транспорт ходимларининг меҳнатини қўллаш чоғида иш берувчилар мазкур ходимлар учун қонунчиликда белгиланган иш вақти ва дам олиш вақти режимининг, меҳнат шароитларининг ўзига хос хусусиятларига риоя этиши шарт.

Транспорт ходимларининг интизоми ушбу Кодексда, бошқа қонунларда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставларда (низомларда) тартибга солинади.

501-модда. Педагог ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Умумий ўрта таълим ташкилотларининг, мактабгача таълим ташкилотлари ҳамда бошқа ташкилотларнинг болаларни ўқитиш ёки тарбиялаш билан бевосита шуғулланувчи педагог ходимлари ва бошқа ходимлари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган тартибда дастлабки тарзда (ишга қабул қилиш чоғида) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

Тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка, маънавий-ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.

Педагог ходимларни олий таълим ташкилотларига кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Олий таълим ташкилотининг раҳбарига танлов ўтказилгунига қадар кафедра мудири вакант лавозими бўйича вазифаларни бажаришни кафедранинг етакчи ўқитувчиларидан бирининг ёки тегишли факультет деканининг зиммасига юклатишга рухсат берилади.

Олий таълим ташкилотларига соатбай ҳақ тўланиши шартлари асосида ўқитувчилик ишига кираётган шахслар танловсиз, олий таълим ташкилоти раҳбарининг буйруғи билан ишга қабул қилинади.

Таълим ташкилотларининг педагог ходимларига ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади ва йиллик узайтирилган меҳнат таътили берилади. Педагог ходимлар иш вақтининг аниқ давомийлиги ва йиллик узайтирилган меҳнат таътилининг давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

Таълим ташкилотлари меҳнатга ҳақ тўлаш учун мавжуд маблағлар доирасида мустақил равишда лавозим маошларига табақалаштирилган устамалар белгилашга ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва уни рағбатлантиришнинг турли шаклларини қўллашга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

502-модда. Тиббиёт ходимлари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Тиббиёт ходимлари учун иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Айрим тоифадаги тиббиёт ходимлари йиллик қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Тиббиёт ходимлари иш вақтининг ва йиллик қўшимча меҳнат таътилининг давомийлиги, шунингдек уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш разрядлари ҳамда тариф ставкасига (маошга) қўшимча тўловлар ва устамалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Раҳбар ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича тиббиёт ташкилотлари гуруҳлари ўзи бевосита бўйсунадиган соғлиқни сақлашни бошқариш органлари томонидан, даволанган беморлар сонига қараб – стационар муассасалар учун, хизмат кўрсатиладиган аҳоли сонига қараб – амбулатория-поликлиника хизмати ва бошқа тиббиёт ташкилотлари учун белгиланади.

Агар шифокорнинг мутахассислиги бўйича иш стажида уч йил ёки ундан ортиқ танаффус мавжуд бўлса (ижтимоий таътиллар, тиббиётга ихтисослашмаган мутахассисликда ишлаш, узоқ давом этган касаллик, ногиронлик ва бошқалар), шифокор ўз касбий фаолиятини қайта бошлашдан олдин аввалги йилларда олинганлиги тўғрисида ҳужжат билан тасдиқланган мавжуд базавий, асосий ёки қўшимча мутахассисликка мувофиқ ихтисослашув курсларидан ўтиши шарт. Ихтисослашув курсларидан ўтиш тартиби қонунчиликда белгиланади.

503-модда. Спортчилар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ушбу модданинг қоидалари меҳнат вазифаси спорт мусобақаларига тайёргарлик кўришдан ва муайян турдаги ёки спорт турлари бўйича спорт мусобақаларида иштирок этишдан иборат бўлган ходимлар (бундан буён матнда спортчилар деб юритилади) билан меҳнат муносабатларини тартибга солади.

Спортчилар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шу жумладан жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек ички ҳужжатларда белгиланади.

Ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлардан ташқари, спортчи билан тузиладиган меҳнат шартномасига қуйидагилар киритилиши шарт:

иш берувчининг машқ тадбирлари ўтказилишини ва спортчининг спорт мусобақаларида иштирок этишини таъминлаш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

спортчининг иш берувчи томонидан белгиланган спорт режимига риоя этиш ва спорт мусобақаларига тайёргарлик кўриш режаларини бажариш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

спортчининг спорт мусобақаларида фақат иш берувчининг кўрсатмаси бўйича иштирок этиш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

спортчининг халқаро допингга қарши ташкилотлар томонидан тасдиқланган допингга қарши қоидаларга риоя этиш, допинг назоратидан ўтиш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

иш берувчининг спортчининг ҳаёти ва соғлиғи суғурта қилинишини, шунингдек спортчининг қўшимча тиббий ва бошқа хизматларни олиш мақсадида тиббий суғурта қилинишини таъминлашга доир мажбурияти тўғрисидаги шартлар.

Меҳнат шартномасини тузиш чоғида спортчилар дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт. Иш берувчи дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўрикларнинг ўтказилишини ўз ҳисобидан ташкил этиши шарт. Меҳнат шартномасининг амал қилиши даврида спортчилар топширилган ишни бажариш учун яроқлилигини аниқлаш ҳамда касб касалликларининг ва спорт жароҳатланишларининг олдини олиш мақсадида даврий мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

Иш берувчи ўз маблағлари ҳисобидан спортчиларни спорт кийим-бошлари, спорт анжомлари ва ашёлари, улар меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун зарур бўлган бошқа моддий-техника воситалари билан таъминлаши, шунингдек мазкур кийим-бошлар, асбоб-ускуналар, анжомлар, ашёлар ва воситаларни фойдаланишга яроқли ҳолатда сақлаши шарт.

Спортчиларга йиллик қўшимча меҳнат таътили берилади, унинг давомийлиги жамоа шартномаларида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномаларида белгиланади, лекин у тўрт календарь кундан кам бўлмаслиги керак.

Иш берувчи спортчининг спорт мусобақаларида иштирок этишини таъминлаш имкониятига эга бўлмаган ҳолларда, иш берувчилар ўртасидаги келишувга, спортчининг ўз ёзма розилигига кўра, бир йилдан ошмайдиган муддатга вақтинча бошқа иш берувчига ўтишига йўл қўйилади.

Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиши даври учун вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи у билан ушбу модданинг учинчи қисми қоидаларини инобатга олган ҳолда муддатли меҳнат шартномаси тузади.

Спортчи бошқа иш берувчига вақтинча ўтган даврда дастлаб тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиши тўхтатиб турилади (тарафлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқлар амалга оширилишини ҳамда мажбуриятлар бажарилишини тўхтатиб туради). Бунда дастлаб тузилган меҳнат шартномаси амал қилиши муддатининг ўтиши узилиб қолмайди. Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиш муддати тугаганидан кейин дастлаб тузилган меҳнат шартномаси тўлиқ ҳажмда қайта тикланади.

Вақтинча ўтиш муддати мобайнида спортчига ва вақтинчалик иш жойидаги иш берувчига меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган бошқа ҳужжатларда белгиланган қоидалар, ушбу моддада белгиланган хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда, тўлиқ ҳажмда татбиқ этилади.

Вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи спортчининг бошқа иш берувчига ўтишига доир ташаббус билан чиқиш ҳуқуқига эга эмас.

Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиши даврига тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда назарда тутилган асосларнинг исталган бирига кўра муддатидан илгари бекор қилинган тақдирда, вақтинча ўтиш даврига тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ бўлган календарь санасидан кейинги иш кунидан бошлаб дастлаб тузилган меҳнат шартномаси тўлиқ ҳажмда амал қилади.

Агар бошқа иш берувчига вақтинча ўтиш муддати тугаганидан кейин спортчи вақтинчалик иш жойидаги иш берувчида ишлашни давом эттирса ва на спортчи ёки на вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи, на дастлаб меҳнат шартномаси тузилган иш берувчи вақтинчалик ўтиш даври учун тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни ҳамда дастлаб тузилган меҳнат шартномасини қайта тиклашни талаб қилмаса, дастлаб тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинади ва вақтинчалик ўтиш даври учун тузилган меҳнат шартномаси тарафлар келишуви билан белгиланадиган муддатга, бундай келишув мавжуд бўлмаган тақдирда эса номуайян муддатга узайтирилади.

Спортчи билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидагилар асос бўлиши мумкин:

1) олти ой ва ундан кўп муддатга спортдан четлаштирилганлик;

2) халқаро допингга қарши ташкилотлар тасдиқлаган допингга қарши қоидаларнинг спортчи томонидан бузилганлиги, шу жумладан бир марта бузилганлиги.

Меҳнат шартномасини спортчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатининг давомийлиги меҳнат шартномаси тарафлари томонидан тегишли спорт тури ёки турлари бўйича Ўзбекистон Республикаси спорт федерацияларининг (ассоциацияларининг) тавсияларига кўра Ўзбекистон Республикаси Спортни ривожлантириш вазирлиги белгилайдиган муддатлар инобатга олинган ҳолда аниқланади.

29-боб. Микрофирмаларда ва иш берувчи бўлган жисмоний шахсларда ишловчи шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Микрофирмалар жумласига киритилган иш берувчиларда ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

504-модда. Умумий қоидалар

Микрофирмалар жумласига киритилган иш берувчиларда (бундан буён матнда иш берувчи бўлган микрофирма деб юритилади) ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ушбу параграфда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Агар иш берувчи бўлган микрофирма тадбиркорлик субъектларининг белгиланган таснифига мувофиқ микрофирмалар жумласига кирмай қолса, давлат статистика органлари томонидан иш берувчи бўлган микрофирма тўғрисида тегишли маълумотлар киритилган пайтдан эътиборан ушбу иш берувчида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ушбу параграфда белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмаган ҳолда амалга оширилиши керак.

505-модда. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ички ҳужжатлар ҳамда меҳнат шартномалари билан ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш

Иш берувчи бўлган микрофирма ички ҳужжатларни (ички меҳнат тартиби қоидаларини, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомни, мукофотлаш ҳақидаги низомни, сменалар жадвалини ва бошқаларни) қабул қилишдан тўлиқ ёки қисман воз кечишга ҳақли. Бунда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш учун иш берувчи бўлган микрофирма ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаларига меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ички ҳужжатлар билан тартибга солиниши зарур бўлган шартларни киритиши керак. Мазкур меҳнат шартномалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган намунавий шакл асосида тузилади.

Иш берувчи бўлган микрофирмаларга ишга кирувчи шахслар билан номаълум муддатга меҳнат шартномаси ёхуд муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Иш берувчи бўлган микрофирмаларнинг ходимларига ушбу микрофирмадаги иш стажи учун қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин, унинг давомийлиги ва уни бериш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланади.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходимни меҳнат шароитларининг ўзгариши (ушбу Кодекснинг 137-моддаси биринчи қисми) ва иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши (ушбу модданинг 146-моддаси биринчи қисми) тўғрисида камида бир ой олдин ёзма равишда хабардор қилиши шарт.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

506-модда. Иш берувчи бўлган микрофирма ходимлари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Иш берувчи бўлган микрофирма ходими иш берувчи бўлган микрофирмани етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи бўлган микрофирма ўз ходими билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходими билан тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходимини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади.

2-§. Якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

507-модда. Умумий қоидалар

Давлат рўйхатидан ўтган якка тартибдаги тадбиркорлар банк ҳисобварағини очганидан кейин якка тартибдаги тадбиркор томонидан амалга ошириладиган фаолият турига қараб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган миқдорда ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланишга ҳақли.

Якка тартибдаги тадбиркор ва ёлланма ходим ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ушбу параграфда назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик билан тартибга солинади.

508-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномаси

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ишга қабул қилинаётган шахс билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келишига ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномаси асос бўлади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ишга қабул қилинаётган ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси ёки муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин. Бунда меҳнат шартномасининг муддати якка тартибдаги тадбиркор давлат рўйхатидан ўтказилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг амал қилиш муддатидан ошмаслиги керак.

Иш қидираётган шахс меҳнат шартномаси тузилгунига қадар меҳнат ва бандлик шартлари тўғрисида олдиндан хабардор қилинган бўлиши керак.

Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси уч нусхада тузилади, улардан бири якка тартибдаги тадбиркорда қолади, иккинчиси ёлланма ходимга берилади, учинчиси эса якка тартибдаги тадбиркорнинг солиқ бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солиқ хизмати органига тақдим этилади. Меҳнат шартномасининг нусхасини давлат солиқ хизмати органига тақдим этиш электрон шаклда ҳам амалга оширилиши мумкин.

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ёлланма ходимларни ишга қабул қилиш буйруқ эълон қилмасдан амалга оширилади.

Якка тартибдаги тадбиркорларда ишловчи ходимларга меҳнат дафтарчалари юритилмайди.

509-модда. Иш ва дам олиш режими

Иш режими, дам олиш кунларини ва йиллик меҳнат таътилларини бериш тартиби ходим билан якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги ушбу Кодексда белгиланганидан кўпроқ, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги эса қисқароқ бўлиши мумкин эмас.

510-модда. Якка тартибдаги тадбиркор томонидан меҳнат шартларининг ўзгартирилиши

Ушбу Кодекс 137-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолларда якка тартибдаги тадбиркор ходимнинг тарафлар томонидан белгиланган меҳнат шартлари ўзгартирилиши тўғрисида ходимни камида ўн тўрт календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

511-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш

Ходим якка тартибдаги тадбиркор билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу тадбиркорни етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Ушбу моддaнинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддати ходим ва якка тартибдаги тадбиркорнинг келишувига кўра қисқартирилиши мумкин.

Ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари, якка тартибдаги тадбиркор ходим билан тузилган меҳнат шартномасини унда назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга ҳақлидир.

Ходим билан якка тартибдаги тадбиркор ўртасида тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тутилиши мумкин.

Ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади.

Якка тартибдаги тадбиркор ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда якка тартибдаги тадбиркорнинг солиқ бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солиқ хизмати органини меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

Якка тартибдаги тадбиркорнинг фаолияти тўхтатиб турилган ҳолларда ходимнинг ўртача иш ҳақи икки ҳафта давомида сақланиб қолади. Ушбу муддат тугаганидан кейин якка тартибдаги тадбиркор ўз фаолияти тўхтатиб турилиши муносабати билан ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ходимга ушбу шартномада назарда тутилган миқдорда, лекин ходимнинг икки ҳафталик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда компенсация тўлаган ҳолда бекор қилишга ҳақли. Мазкур миқдордаги пулли компенсация якка тартибдаги тадбиркорнинг фаолиятининг бир ҳафтадан ортиқ давом этган тўхтатиб турилиши даврида, ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилган тақдирда ҳам тўланади.

512-модда. Якка тартибдаги тадбиркорда ишлайдиган ходимларнинг меҳнат стажи

Якка тартибдаги тадбиркорда ёлланиб ишлаш даврлари, башарти ижтимоий солиқ тўланса, ходимнинг меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади.

Ходимнинг меҳнат стажини ҳисобга олиш ижтимоий солиқ тўлаш тўғрисидаги маълумотлар асосида амалга оширилади.

513-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини ҳал этиш

Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги ўзаро келишув асосида тартибга солинмаган якка тартибдаги меҳнат низолари суд тартибида ҳал этилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

3-§. Уй ишчиларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

514-модда. Уй ишчилари

Иш берувчи бўлган жисмоний шахсларга уларнинг тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ бўлмаган шахсий эҳтиёжларини қаноатлантириш учун ишларни бажарувчи, хизматлар кўрсатувчи ходимлар (боғбонлар, энагалар, қоровуллар, оқсочлар, ҳайдовчилар ва бошқалар) уй ишчиларидир.

Уй ишчиларини ишга қабул қилишга улар ўн олти ёшга тўлганида йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида истиқомат қилаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахслар ўзида фуқаролик муомала лаёқати тўлиқ ҳажмда мавжуд бўлган тақдирда, уй ишчиларини ишга ёллаш ҳуқуқига эга.

515-модда. Уй ишчиси билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномаси уй ишчиси билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келишига асос бўлади.

Ишга қабул қилинаётган уй ишчиси билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси ёки муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси тузилгунига қадар уй ишчиси иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан меҳнат шартлари тўғрисида олдиндан хабардор қилиниши керак.

Уй ишчиси билан меҳнат шартномаси уч нусхада тузилади, улардан бири иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг яшаш жойидаги давлат солиқ хизмати органига тақдим этилади, иккинчиси иш берувчида қолади, учинчиси эса ходимга берилади.

Уй ишчиси билан тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Агар тарафлар уй ишчисини озиқ-овқат ва уй-жой билан таъминлаш тўғрисида келишувга эришган бўлса, бу шарт меҳнат шартномасининг мазмунига киритилиши керак.

Уй ишчиларини ишга қабул қилиш буйруқ эълон қилинмасдан амалга оширилади.

Уй ишчиларига меҳнат дафтарчалари юритилмайди.

516-модда. Иш ва дам олиш режими

Иш режими, дам олиш кунларини ва йиллик меҳнат таътилларини бериш тартиби ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги ушбу Кодексда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

белгиланганидан кўпроқ, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги эса қисқароқ бўлиши мумкин эмас.

Уй хўжалигида яшовчи уй ишчиларини ҳар кунлик ёки ҳар ҳафталик дам олиш ёхуд йиллик меҳнат таътиллари даврида уй хўжалигида ёки уй хўжалиги аъзолари билан қолишга мажбурлаш тақиқланади.

517-модда. Иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан уй ишчисининг меҳнат шартларини ўзгартириш

Ушбу Кодекс 137-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи бўлган жисмоний шахс уй ишчисининг тарафлар томонидан меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни камида ўн тўрт календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

518-модда. Уй ишчилари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Уй ишчиси меҳнат шартномасини иш берувчи бўлган жисмоний шахсни етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда, ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақлидир.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддати уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин.

Ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари, иш берувчи бўлган жисмоний шахс меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар бўйича уй ишчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Уй ишчиси билан тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тутилиши мумкин.

Уй ишчиси билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи бўлган жисмоний шахс вафот этганлиги муносабати билан бекор қилинади. Иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг вафотидан кейинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс вафот этганлиги муносабати билан ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги билан боғлиқ бўлган барча тўловлар иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг меросхўрларига регресс тартибида талаблар юборишга ҳақли бўлган Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг ҳисобидан амалга оширилади.

Уй ишчисини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади.

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс уй ишчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилганда меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай бу ҳақда иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг яшаш жойидаги давлат солиқ хизмати органини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

519-модда. Уй ишчиларининг меҳнат стажи

Уй ишчиларининг ёлланиб ишлаш бўйича иш даврлари башарти ижтимоий солиқ тўланса, ходимнинг меҳнат стажига киритилади.

Уй ишчисининг меҳнат стажини ҳисобга олиш ижтимоий солиқ тўланганлиги тўғрисидаги маълумотлар асосида амалга оширилади.

520-модда. Уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини ҳал этиш

Уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги ўзаро келишув асосида тартибга солинмаган якка тартибдаги меҳнат низолари суд тартибида ҳал этилади.

30-боб. Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

521-модда. Умумий қоидалар

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшовчи ва яшаш гувоҳномасига эга бўлган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга (бундан буён матнда чет эл фуқаролари деб юритилади) нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг умумий нормалари татбиқ этилади.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган ва яшаш гувоҳномасига эга бўлмаган чет эл фуқароларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ушбу бобда назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

522-модда. Чет эл фуқаросини ишга қабул қилиш ёши

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари ўн саккиз ёшга тўлганида ходим сифатида якка тартибдаги меҳнат муносабатларига киришиш ҳуқуқига эга.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

523-модда. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома асосидагина амалга ошириш ҳуқуқига эга, бундан қонунчиликда белгиланган ҳоллар мустасно.

Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари билан меҳнат шартномаларини тузишга уларда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома мавжуд бўлган тақдирдагина ҳақли, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари билан ўриндошлик шартлари асосидаги меҳнат шартномалари фақат улар томонидан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир алоҳида тасдиқнома олинган тақдирдагина тузилиши мумкин. Юқори малакали мутахассислар ва малакали мутахассислар билан ўриндошлик шартлари асосида меҳнат шартномаларини тузишнинг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг 526-моддасида белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномани бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

524-модда. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддатидан, агар бундай тасдиқноманинг бўлиши (олиниши) қонунчиликда белгиланган бўлса, ортиқ бўлмаслиги керак.

525-модда. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси бўлган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддати тугатилганлиги ёки бекор

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қилинганлиги чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддати тугаши муносабати билан унинг амал қилиш муддати тугаган кунда меҳнат шартномаси бекор қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома бекор қилинганда меҳнат шартномаси иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг тегишли хабарномасини олган кунда бекор қилиниши лозим.

526-модда. Юқори малакали мутахассис ёки малакали мутахассис бўлган чет эл фуқаролари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган юқори малакали мутахассис ёки малакали мутахассис бўлган чет эл фуқаролари учун қонунчиликда ишга қабул қилишнинг, меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилишнинг бошқача тартиби назарда тутилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномаларнинг амал қилиш муддати юқори малакали мутахассис ёки малакали чет эл мутахассислари учун, уларнинг хоҳишига кўра, тасдиқномалар берилган кундан эътиборан уч йилгачани ташкил этади, чекланмаган миқдорда узайтиришлар имконияти билан берилади, лекин бу миқдор ҳар бир ҳолда кўпи билан уч йилдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома олмасдан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ўриндошлик асосида ишлаш ҳуқуқига эга.

Меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда, юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар ўттиз иш куни ичида бошқа иш жойини излашга ҳақлидир, бу даврда уларга илгари берилган Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномалар, шунингдек визалар ва яшаш гувоҳномаларининг амал қилиши сақланади.

Чет эл фуқароларини юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар тоифасига киритиш мезонлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

VII БЎЛИМ. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

31-боб. Умумий қоидалар

527-модда. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномалари шартлари бузилишининг олдини олишни ва (ёки) уларга барҳам беришни;

ходимнинг бузилган ҳуқуқларини тиклашни;

ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги муносабати билан унга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплашни ва (ёки) маънавий зиённи компенсация қилишни;

ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганликда айбдор иш берувчиларнинг ва бошқа мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини.

528-модда. Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмаслиги

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмайди.

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишни рад этиши тўғрисидаги ёзма ёки оғзаки мажбуриятлари ҳақиқий эмас.

529-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усуллари

Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усуллари қуйидагилардан иборат:

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ҳамда текширувидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратидан;

меҳнат ҳуқуқларининг яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари орқали ҳимоя қилишдан;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнат ҳуқуқларининг меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар томонидан ҳимоя қилишдан.

Ходимларга меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усулини танлаш, қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳуқуқи кафолатланади.

32-боб. Ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиши

530-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ходим томонидан ҳимоя қилиш тушунчаси ва ҳимоя қилишни амалга ошириш

Ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиши деганда ходимнинг бузилган ҳуқуқини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилиши устидан назоратни ва текширувни амалга оширувчи органларга ёхуд якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларга мурожаат этмасдан ёки мурожаат қилган ҳолда тиклашга ва (ёки) ушбу ҳуқуқни амалга ошириш борасидаги тўсиқларни бартараф этишга қаратилган мустақил равишдаги қонуний ҳаракатлари тушунилади.

Ходим ўз ҳуқуқи бузилганлиги ҳақида билган ёки билиши керак бўлган пайтдан эътиборан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишни (бундан буён матнда ўзини ўзи ҳимоя қилиш деб юритилади) амалга оширишга ҳақли.

Ходим ўзини ўзи ҳимоя қилишни тўхтатиш тўғрисида ўз хоҳишига кўра исталган пайтда қарор қабул қилишга ҳақли.

531-модда. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш шакллари

Ўзини ўзи ҳимоя қилиш мақсадида ходим ўз ҳаётига ва соғлиғига бевосита таҳдид солувчи ишни бажаришни, шунингдек иш берувчининг талабига кўра қуйидагиларни:

меҳнат шартномасида назарда тутилмаган ишни;

қонунга хилоф ёки ҳаётини ва соғлиғини хавф остига қўядиган, ходимнинг ёхуд бошқа шахсларнинг шаъни ва қадр-қимматига, ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни бажаришни иш берувчини ёки ўзининг бевосита раҳбарини ёхуд иш берувчининг бошқа вакилини ёзма шаклда хабардор қилган ҳолда рад этиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ҳолатлар бартараф этилмагунига қадар ишни ёки ҳаракатларни бажаришни рад этиш вақтида ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган барча ҳуқуқлари сақланиб қолади.

Ходим ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга ҳолларда ҳам ишларни ёки ҳаракатларни бажаришни ўзини ўзи ҳимоя қилиш мақсадида рад этиш ҳуқуқига эга.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

532-модда. Ходимлар ўзини ўзи ҳимоя қилишига иш берувчининг монелик қилмаслик мажбурияти

Иш берувчи, иш берувчининг вакиллари ходимларнинг ўзини ўзи ҳимоя қилишига монелик қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Ходимларни қонунда йўл қўйиладиган ўзини ўзи ҳимоя қилиш усулларидан фойдаланганлик учун таъқиб этиш тақиқланади.

533-модда. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилиш

Қуйидагилар ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилишдир:

ушбу Кодексда ёки бошқа қонунда назарда тутилмаган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришни била туриб рад этиш;

ушбу Кодекс 531-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар мавжуд бўлганда ходимнинг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришни иш берувчини бу ҳақда хабардор қилмасдан рад этиш;

ўзини ўзи ҳимоя қилишига асос бўлган ҳолатлар бартараф этилганидан кейин ҳам ходим ўзини ўзи ҳимоя қилишни тўхтатишни рад этиши.

Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилиш ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқининг суиистеъмол қилиниши иш берувчига ҳақиқатда тўғридан-тўғри зарар етказилишига олиб келган ҳолларда, ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда ва миқдорларда ушбу зарарнинг ўрнини қоплаш мажбурияти ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

33-боб. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан назорат ва текширув

1-§. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви

534-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи ваколатли давлат органлари

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви Ўзбекистон Республикаси Бандлик

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, шунингдек бошқа давлат органлари томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ушбу Кодекснинг, шунингдек бошқа қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни прокуратура органлари ўз ваколатлари доирасида «Прокуратура тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ амалга оширади.

Фаолиятнинг айрим соҳаларида ишларни бехатар олиб бориш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви (давлат энергетика назорати, давлат санитария-эпидемиология назорати, саноат, ядровий ҳамда радиациявий хавфсизлик талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва ҳоказолар) ваколатли давлат органлари томонидан қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

Тасарруфидаги ташкилотларда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан идоравий назорат қонунчиликда белгиланган тартибда ҳамда шартларда давлат органлари томонидан амалга оширилади.

535-модда. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг давлат меҳнат инспекцияси

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси (бундан буён матнда Давлат меҳнат инспекцияси деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг таркибий бўлинмаси бўлиб, у иш берувчилар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, аҳолининг бандлиги, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ҳамда меҳнат стандартлари талабларига риоя этилиши устидан давлат назоратини ва текширувини амалга оширади.

536-модда. Давлат меҳнат инспекторлари томонидан ўтказиладиган текширувлар

Давлат меҳнат инспекторлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назоратини ва текширувини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг ҳудудида иш берувчиларни қонунчиликда белгиланган тартибда режали ҳамда режадан ташқари текширувлардан ўтказади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари талабларига риоя этилиши, давлат меҳнат инспекторларининг текширувлар давомида

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисидаги кўрсатмаларининг иш берувчилар томонидан бажарилиши текшириш предметидир.

Давлат меҳнат инспекторлари томонидан текширувлар ўтказиш тартиби қонунчиликда белгиланади.

537-модда. Давлат меҳнат инспекторларининг ғайриқонуний қарорлари, ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш

Давлат меҳнат инспекторларининг ғайриқонуний қарорлари, ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан юқори турувчи меҳнат инспекциясига ва (ёки) судга шикоят қилиниши мумкин.

538-модда. Давлат меҳнат инспекцияси фаолиятига тўсқинлик қилганлик учун жавобгарлик

Давлат меҳнат инспекциясининг кўрсатмалари, тақдимномаларини ва бошқа ҳужжатларини ижро этмаслик, шунингдек Давлат меҳнат инспекциясининг фаолиятига аралашиш ҳамда унинг ходимлари зиммасига юклатилган вазифалар ва функцияларнинг қонуний ижро этилишига тўсқинлик қилиш мақсадида ҳар қандай шаклда таъсир ўтказиш тақиқланади ҳамда қонунда белгиланган жавобгарликка сабаб бўлади.

2-§. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати

539-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати субъектлари

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати «Жамоатчилик назорати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ жамоатчилик назорати субъектлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, шунингдек нодавлат нотижорат ташкилотлари, оммавий ахборот воситалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати субъектларидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати қонунчиликка мувофиқ жамоатчилик

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

кенгашлари, комиссиялари ҳамда бошқа жамоатчилик ташкилий тузилмалари томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Касаба уюшмалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратининг махсус субъектларидир.

540-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш чоғидаги ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмаси ташкилотлари иш жойларида иш берувчиларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчилик талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига, шунингдек жамоа келишувлари ҳамда жамоа шартномаси, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган бошқа ҳужжатлар қоидаларига риоя этиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш ҳуқуқига эга.

Касаба уюшмалари лойиҳалаштирилаётган, қурилаётган ва фойдаланилаётган ишлаб чиқариш объектларида меҳнат шароитлари хавфсизлигини экспертизадан ўтказишда, шунингдек лойиҳалаштирилаётган ҳамда фойдаланилаётган механизмлар ва асбоб-ускуналарнинг хавфсизлигини экспертизадан ўтказишда, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларининг бузилиши сабабларини аниқлашда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда, тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг мажлисларида иштирок этишга ҳақлидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш чоғида касаба уюшмалари:

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва давлат бошқаруви органлари ҳузуридаги тегишли жамоатчилик кенгашларида иштирок этишга;

иш берувчиларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларининг аниқланган бузилишларини бартараф этиш тўғрисида кўриб чиқилиши мажбурий бўлган тақдимномалар юборишга;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаб билан тегишли органларга мурожаат қилишга;

иш берувчига ходимларнинг ҳаётига ва соғлиғига таҳдид туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш ҳақида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларининг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида таклифлар киритишга;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

меҳнатнинг муҳофаза қилиниш ҳолатини ўрганишга, иш берувчиларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамоа келишувларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятлари бажарилишини назорат қилишга;

ўзи манфаатларини ифодалаётган ходимларнинг иш жойларига киришга;

якка тартибдаги ва жамоавий меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этишга;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этишга ҳақли.

Касаба уюшмалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширишда «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш учун касаба уюшмалари, шунингдек уларнинг бирлашмалари ўз инспекцияларини ташкил этишга ҳақли.

34-боб. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш

1-§. Умумий қоидалар

541-модда. Меҳнат низолари тушунчаси

Иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар меҳнат низоларидир.

542-модда. Меҳнат низоларининг турлари

Меҳнат низолари субъектнинг таркибига қараб якка тартибдаги ёки жамоавий бўлиши мумкин.

Иш берувчи ва ходим ўртасидаги қуйидаги масалалар бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар якка тартибдаги меҳнат низоларидир:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ходим учун якка тартибдаги янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд якка тартибдаги меҳнат шартларини (шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш.

Якка тартибдаги меҳнат низоларига қуйидаги низолар ҳам киради:

иш берувчи ва мазкур иш берувчи билан илгари меҳнатга оид муносабатларда бўлган шахс ўртасидаги низо;

иш берувчи ва мазкур иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузиш истагини билдирган шахс ўртасидаги низо, агар иш берувчи ушбу шахсни ишга қабул қилишни рад этган бўлса.

Ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги:

янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини (шу жумладан, меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш масалалари бўйича;

жамоа келишувларини, жамоа шартномасини, шунингдек қонунчиликка мувофиқ ходимларнинг вакиллари билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни тузиш ва ўзгартириш масалалари бўйича;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини қўллаш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар жамоавий меҳнат низоларидир.

Меҳнат низолари ҳал этилиш усулига қараб даъво хусусиятига ва даъвосиз хусусиятга эга бўлиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича юзага келадиган низолар даъво хусусиятига эга низолар (ҳуқуқ тўғрисидаги низолар) жумласига киради. Даъво хусусиятига эга бўлган якка тартибдаги ва жамоавий низолар меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларда кўриб чиқилади. Даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг ихтиёрий розилиги асосида улар томонидан ўзаро мақбул ечимга эришиш мақсадида низони медиатор кўмагида бартараф этиш тартиб-таомили қўлланилиши мумкин.

Янги меҳнат шартларини белгилаш ва мавжуд меҳнат шартларини (шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш, жамоа келишувларини, жамоа шартномасини ёхуд қонунчиликка мувофиқ ходимларнинг вакиллари билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларни тузиш, ўзгартириш масалалари бўйича юзага келадиган жамоавий ҳамда якка тартибдаги меҳнат низолари даъвосиз хусусиятга эга бўлган низолар (манфаат ҳақидаги низолар) жумласига киради. Даъвосиз хусусиятга эга бўлган жамоавий ва якка тартибдаги меҳнат низолари яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини ёки медиатор кўмагида низони тартибга солиш тартиб-таомилларини қўллаш орқали ҳал этилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

2-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш

543-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича якка тартибдаги меҳнат низоларини (даъво хусусиятига эга якка тартибдаги меҳнат низолари) кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодексда белгиланади, судларда меҳнат низолари бўйича ишларни кўриш тартиби эса бундан ташқари Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодексида белгиланади.

Ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги якка тартибдаги меҳнат низолари (даъвосиз хусусиятга эга бўлган якка тартибдаги меҳнат низолари) иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ҳал этилади.

544-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларининг тарафлари

Якка тартибдаги меҳнат низосининг бир тарафи иш берувчи, бошқа тарафи эса ходим, илгари ушбу иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган шахс, иш берувчи меҳнат шартномасини тузишни рад этган тақдирда, иш берувчи билан шундай шартномани тузиш истагини билдирган шахс бўлади.

Якка тартибдаги меҳнат низосининг ҳар бир тарафи ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун вакилларни жалб қилишга ҳақлидир.

545-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка тартибдаги меҳнат низолари қуйидагилар томонидан кўриб чиқилади:

меҳнат низолари бўйича комиссиялар томонидан, бундан бевосита судда кўриладиган низолар мустасно;

суд томонидан.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз танловига кўра меҳнат низолари бўйича комиссияга ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақли.

Ҳар қандай якка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида, суд алоҳида хонага (маслаҳатхонага) суд ҳужжатини қабул қилиш учун киришидан олдин «Медиация тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкин.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

546-модда. Ходимнинг пулга оид талабларини қаноатлантириш

Иш берувчи ходимнинг пулга оид талабларини муддати чекланмаган ҳолда бутун давр учун қаноатлантиришга ҳақли.

Ходимнинг пулга оид талаблари якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқувчи меҳнат низолари бўйича комиссия ёки суд томонидан асосли деб топилган тақдирда тўлиқ миқдорда қаноатлантирилади.

3-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш тартиби

547-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияни тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра меҳнат низолари бўйича комиссияни тузиш назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра ёхуд жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда меҳнат низолари бўйича комиссиялар ташкилотларнинг таркибий бўлинмаларида тузилиши мумкин.

Ташкилотнинг таркибий бўлинмаларидаги меҳнат низолари бўйича комиссиялар ташкилотнинг меҳнат низолари бўйича комиссиялари фаолият кўрсатаётган айни ўша асосларда иш юритади. Якка тартибдаги меҳнат низолари ташкилотлар таркибий бўлинмаларининг меҳнат низолари бўйича комиссияларида жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда аниқланадиган ушбу комиссияларнинг ваколатлари доирасида кўрилиши мумкин.

Меҳнат низолари бўйича комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ҳар бир тарафдан вакиллар сони тенг бўлган ҳолда, тенг ҳуқуқлилик асосида тузилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия тузиш тўғрисида ёзма шаклда таклиф олган иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўн кунлик муддатда ўз вакилларини комиссияга юбориши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг касаба уюшмаси қўмитасидан бўлган аъзолари тегишли касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан, иш берувчининг вакиллари бўлган комиссия аъзолари эса иш берувчининг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг сон жиҳатидан таркиби ва ваколатлари муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида келишилган ҳолда тасдиқланадиган бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг иш юритиш тартиби иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида келишилган ҳолда тасдиқланадиган тегишли низомда ёки бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш иш берувчи томонидан амалга оширилади. Иш берувчи ходимнинг розилиги билан унинг зиммасига комиссия фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш учун масъул шахс вазифаларини юклатиши мумкин.

548-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатлари

Меҳнат низолари бўйича комиссия меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалаларига доир якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган бўлиб, бундан бевосита суд томонидан кўриладиган низолар мустасно.

Ташкилотларнинг таркибий бўлинмаларида тузилган меҳнат низолари бўйича комиссияларнинг ваколатлари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра тасдиқланадиган тегишли низомда ёки бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

549-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияга ариза бериш тартиби

Ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссияга келиб тушган аризаси рўйхатдан ўтказилиши шарт.

Ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссияга берилган аризасида қуйидагилар кўрсатилиши керак:

сана (ходим ўз ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган ва у комиссияга мурожаат қилиш учун муддатнинг ўтиши бошланишини қайси сана билан боғласа, ўша сана);

ходимнинг важларини тасдиқловчи ўзида мавжуд бўлган важлар;

ходимнинг талаблари;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати.

550-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш учун тайёрлаш

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлис ўтказилгунига қадар:

якка тартибдаги меҳнат низосини тўғри ҳал қилиш учун аҳамиятга молик бўлган ҳолатларни аниқлайди (исботлаш предметини аниқлайди);

низони ҳал қилишда таяниш керак бўлган қонунлар ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар доирасини аниқлайди;

низони кўриб чиқишда иштирок этувчи шахсларнинг таркибини аниқлаштиради;

ҳар бир тараф ўз талабларини асослаш учун тақдим этиши керак бўлган далиллар рўйхатини белгилайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

551-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат низолари бўйича комиссия якка тартибдаги меҳнат низосини ходим ариза берган кундан эътиборан ўн календарь кун ичида кўриб чиқиши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссияларда кўриладиган якка тартибдаги меҳнат низолари, зарур ҳолларда, ходимнинг ишдан ташқари вақтида кўриб чиқилиши мумкин.

Меҳнат низоси ариза берган ходим ёки унинг вакили иштирокида кўриб чиқилади. Ходим ёки унинг вакили йўқлигида меҳнат низосини кўриб чиқишга фақат ходимнинг ёзма аризаси асосида йўл қўйилади. Ходим ёхуд унинг вакили меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисида ҳозир бўлмаган тақдирда, меҳнат низосини кўриб чиқиш кейинга қолдирилади. Ходим ёки унинг вакили узрли сабабларсиз иккинчи марта мажлисда ҳозир бўлмаган тақдирда, комиссия масалани кўриб чиқишдан олиб ташлаш тўғрисида қарор чиқариши мумкин, бу эса ходимни ушбу Кодексда белгиланган муддат доирасида меҳнат низосини кўриб чиқиш ҳақида такроран ариза бериш ҳуқуқидан маҳрум этмайди. Комиссиянинг аризани кўриб чиқишдан олиб ташлаш тўғрисидаги қарори аризани кўриб чиқишдан олиб ташлаш сабаби албатта кўрсатилган ҳолда ходимга ёзма шаклда етказилади.

Ходим меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида ушбу низони тугатишга ҳақлидир.

Ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ходимларнинг якка тартибдаги меҳнат низолари ота-онасидан бирининг ёки васийсининг иштирокида меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқилади.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси меҳнат низосини кўриб чиқишда иштирок этиш учун адвокатни, экспертни ёки бошқа учинчи шахсни таклиф этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари бўйича комиссия ўз мажлисига гувоҳларни чақириш, мутахассисларни таклиф этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг талабига биноан иш берувчи (унинг вакиллари) комиссияга зарур бўлган ҳужжатларни комиссия томонидан белгиланган муддатда тақдим этиши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлиси, агар ҳар бир тарафдан комиссия аъзоларининг камида ярми ҳозир бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисида иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг тенг миқдордаги вакиллари иштирок этиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатга эга бўлмаган таркиби томонидан қабул қилинган қарор ғайриқонунийдир.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ҳар бир мажлисида раиснинг вазифалари иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг вакиллари

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

томонидан навбатма-навбат бажарилади. Бунда раиснинг ва котибнинг вазифалари айни бир мажлиснинг ўзида бир тараф вакиллари томонидан бажарилиши мумкин эмас.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг биринчи мажлисида комиссия аъзоларининг (ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг) келишувига кўра ушбу мажлиснинг раиси ва котиби белгиланади. Комиссиянинг кейинги мажлисларида ҳар бир кейинги мажлис учун раис ва котиб тайинланиб, мажлисга тайёргарлик кўриш ва уни чақириш уларнинг зиммасига юклатилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисини раис очиб, қайси низо кўриб чиқилиши лозимлигини, комиссия таркибини эълон қилади. Раис тарафларнинг ҳозир бўлган-бўлмаганлигини, вакилларнинг ваколатини текширади, шундан сўнг комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтиради.

Меҳнат низолари бўйича комиссияда кўрилаётган якка тартибдаги меҳнат низосининг тарафлари:

далилларни тақдим этишга;

далилларни текширишда иштирок этишга;

комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга, комиссия мажлисига таклиф қилинган гувоҳларга, мутахассисларга ва бошқа шахсларга саволлар беришга;

илтимоснома беришга;

комиссияга оғзаки ва ёзма тушунтиришлар бериш;

комиссия мажлисида иштирок этаётган бошқа шахсларнинг илтимосномаларига ва важларига қарши эътироз билдиришга;

комиссиянинг қарори устидан суд тартибида шикоят қилишга;

комиссия мажлисида аудио ва видео ускуналардан фойдаланишга ҳақли.

Меҳнат низолари бўйича комиссия якка тартибдаги меҳнат низосини моҳиятига кўра кўриб чиқар экан, аввал ходимнинг билдирилган талаблари хусусидаги тушунтиришларини эшитади. Шундан сўнг иш берувчининг вакили эшитилади, тарафларнинг далиллари текширилади, низони кўриб чиқишда иштирок этиш учун чақирилган (таклиф этилган) мутахассислар, гувоҳлар ва бошқа шахслар эшитилади.

552-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомаси

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисида баённома юритилади, у комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомасида ўтказилаётган мажлиснинг қуйидаги бутун жараёни акс эттирилади:

мажлис ўтказилаётган сана;

комиссия таркиби;

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

қандай ариза кўрилаётганлиги;

комиссия мажлисини олиб бориш тартиби;

ходим (унинг вакили) ҳамда иш берувчининг вакили томонидан келтирилаётган тушунтиришлар ва важларнинг, шунингдек гувоҳлар кўрсатувларининг, мутахассислар фикрларининг баёни;

қарорнинг мазмуни.

Якка тартибдаги меҳнат низосининг тарафлари ва меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг манфаатдор иштирокчилари мажлис баённомаси билан танишишга ҳақли ҳамда ушбу баённома имзоланган кундан эътиборан уч иш куни ичида баённомага нисбатан ёзма эътирозларини ундаги хатоларни, нотўғри талқинларни ёки баённоманинг тўлиқ эмаслигини кўрсатган ҳолда бериши мумкин. Комиссия тарафларнинг ёзма эътирозларини мажлис баённомасига илова қилиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомасини юритиш комиссия мажлисининг аудио- ёки видеоёзуви орқали электрон шаклда амалга оширилиши мумкин.

553-модда. Ходимнинг аризасини қабул қилишни рад этиш

Меҳнат низолари бўйича комиссия ходимнинг аризасини қабул қилишни, агар меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ёки суднинг иш юритувида худди шу тарафлар ўртасидаги низо бўйича, худди шу предмет ва худди шу асослар бўйича бошқа ариза мавжуд бўлса ёхуд ариза ходимнинг номидан бунинг учун ваколатли бўлмаган шахс томонидан берилган бўлса ёки ушбу якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш комиссиянинг ваколатларига кирмаса, рад этади.

Аввалги мажлисда тайинланган меҳнат низолари бўйича комиссия раиси ариза берувчига аризани қабул қилишга доир ёзма равишда асослантирилган рад жавобини уч кунлик муддат ичида беради.

554-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияга мурожаат қилиш муддати

Ходим меҳнат низолари бўйича комиссияга ўз ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ойлик муддат ичида мурожаат қилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган муддат узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, меҳнат низолари бўйича комиссия муддатни қайта тиклаши ва низони моҳиятига кўра кўриб чиқиши мумкин.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш юзасидан мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

555-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори

Меҳнат низолари бўйича комиссия касаба уюшмаси қўмитаси ва иш берувчи вакилларининг келишувига кўра қарор қабул қилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори асослантирилган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорида қуйидагилар кўрсатилади:

ташкилотнинг номи, якка тартибдаги меҳнат низоси ташкилот алоҳида бўлинмасининг меҳнат низолари бўйича комиссияси томонидан кўриб чиқилган тақдирда эса бўлинманинг номи, комиссияга мурожаат этган ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми, лавозими, касби ёки мутахассислиги;

комиссияга мурожаат этилган ва низо кўриб чиқилган сана, низонинг моҳияти;

комиссия аъзоларининг ва мажлисда ҳозир бўлган бошқа шахсларнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

қарорнинг моҳияти ва унинг асосланиши (қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига ҳавола қилинган ҳолда);

овоз бериш натижалари.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг пулга оид талаблар бўйича қарорида ходимга тегишли бўлган аниқ сумма кўрсатилиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори комиссия мажлисининг раиси ва котиби томонидан имзоланиб, мажбурий кучга эга бўлади ва бирон-бир тарзда тасдиқланмайди.

Меҳнат низоси бўйича комиссия қарорининг кўчирма нусхаси ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитасига қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддат ичида топширилади (юборилади).

556-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқишни судга ўтказиш ва меҳнат низолари бўйича комиссия қарори устидан шикоят қилиш

Агар меҳнат низолари бўйича комиссия ўн кунлик муддат ичида якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ёки унинг вакили судга мурожаат қилишга ҳақли.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг кўчирма нусхаси ўзига топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда судга шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд ўтказиб юборилган муддатни узрли деб

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

топиб, бу муддатни тиклаши ва якка тартибдаги меҳнат низосини моҳиятига кўра кўриб чиқиши мумкин.

557-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари учун кафолатлар

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари бўлган ходимларга нисбатан улар ўз ваколатларини амалга ошираётган даврда тариф ставкасини (маошни) пасайтиришга ва иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Якка тартибдаги меҳнат низосини бевосита кўриб чиқиш ва ишни кўриб чиқишга тайёрлаш даврида меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари бўлган ходимлар ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этилади.

4-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини суд тартибида кўриб чиқиш

558-модда. Бевосита судда кўриб чиқилиши лозим бўлган якка тартибдаги меҳнат низолари

Қуйидаги якка тартибдаги меҳнат низолари бевосита судда кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари бўйича комиссия тузилмаган бўлса;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисидаги, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини ва асослари таърифини ўзгартириш ҳақидаги, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган иш бажарилган вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

3) ходимга меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллиги туфайли етказилган зиённинг ўрнини ёхуд ходимнинг мол-мулкига етказилган моддий зарарнинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш ҳақидаги;

4) иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги;

5) ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақидаги;

6) иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда олдиндан ҳал этилган масалалар юзасидан;

7) ходимлар ва иш берувчи жисмоний шахслар ўртасида юзага келадиган;

8) ўзини меҳнат қилиш ва машғулотлар соҳасида камситилишга учраган деб ҳисоблаётган шахсларнинг;

9) ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Якка тартибдаги меҳнат низолари, ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилганларидан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра, бевосита судларда ҳам кўриб чиқилади.

Ходимнинг аризасини кўриб чиқишни якка тартибдаги низо меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқилмаганлигига асосланган ҳолда рад этишга йўл қўйилмайди.

559-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Қуйидагилар якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга:

1) ходим ёки касаба уюшмаси қўмитаси;

2) Давлат меҳнат инспекциясининг мансабдор шахслари;

3) иш берувчи, у меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қароридан норози бўлганда, шунингдек ўзига ходим томонидан етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) қонунчиликда белгиланган тартибда адлия органлари;

5) прокурор.

560-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш муддатлари

Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилишнинг қуйидаги муддатлари белгиланади:

ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан уч ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича – иш берувчи зарар етказилганлигини аниқлаган кундан эътиборан бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой.

Ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича, шунингдек ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш ҳақидаги низолар бўйича судга мурожаат этиш муддати белгиланмайди.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича судга мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилади.

561-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар бўйича қарорлар қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз бекор қилинган, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган, меҳнат шартлари ўзгартирилган ёхуд

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

ишдан четлаштирилган ҳолларда якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган ходимни аввалги ишига тиклайди, шунингдек аввалги меҳнат шартларини тиклайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг қонунийлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилаётганда суд ходим билан меҳнат муносабатларини тугатишнинг асослилигига баҳо беради.

Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқаётган суд ходимга мажбурий прогулнинг бутун вақти учун ўртача иш ҳақини ёки кам иш ҳақи тўланадиган ишни бажарган бутун вақти учун иш ҳақидаги фарқни тўлаш тўғрисида қарор қабул қилади.

Ғайриқонуний равишда ҳукм қилинганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёхуд ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилганлиги муносабати билан ишдан (лавозимидан) четлаштирилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши керак, агар бунинг имкони бўлмаса (ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) тугатилиши, қисқартиришга олиб келган штатлар ўзгариши ёки ишига (лавозимига) тикланишига тўсқинлик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда), аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

Ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилган ҳолларда ёки ишга (лавозимга) тиклашга монелик қиладиган, қонунда назарда тутилган ўзга асослар мавжуд бўлган тақдирда, бошқа тенг иш бериш маҳаллий меҳнат органлари томонидан амалга оширилади.

562-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат этганда суд харажатларидан озод қилинади.

563-модда. Даъво миқдорига ва уни таъминлашга доир чекловларнинг мавжуд эмаслиги

Якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича даъво миқдорига ва даъвони таъминлашга доир ҳеч қандай чекловлар белгиланиши мумкин эмас.

564-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда, ишдан ғайриқонуний равишда четлаштиришда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахснинг зиммасига моддий жавобгарликни юклаш

Ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимга, ишдан ғайриқонуний равишда четлаштирилган ходимга ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимга иш ҳақи тўлаш

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

билан боғлиқ ҳолда мансабдор шахс томонидан иш берувчига зарар етказилган тақдирда, суд етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш мажбуриятини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганликда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига юклатади. Бундай мажбурият мансабдор шахс ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ёки суднинг қарорини кечиктирган тақдирда ҳам юклатилади.

Моддий зарарнинг ўрнини қоплаш миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиқ бўлмаслиги керак.

565-модда. Маънавий зиённи компенсация қилиш

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилиши унга маънавий ва (ёки) жисмоний азоб-уқубатлар етказишга сабаб бўлган ҳолларда, суд иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисида ходимнинг талабига кўра қарор чиқаришга ҳақли. Маънавий зиённинг миқдори суд томонидан белгиланади.

5-§. Якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича қарорларнинг ижро этилиш тартиби

566-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссия қаророининг ижро этилиши

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини иш берувчи ушбу қарор устидан шикоят қилиш учун назарда тутилган ўн кун ўтганидан кейин уч кунлик муддатда ижро этиши керак.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган муддатда меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини ижро этмаган тақдирда, комиссия томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома (бундан буён матнда гувоҳнома деб юритилади) берилади.

Гувоҳномада:

меҳнат низоси бўйича қарор чиқарган меҳнат низолари бўйича комиссиянинг номи;

қарор қабул қилинган ва гувоҳнома берилган саналар;

ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

низонинг моҳияти бўйича қарор кўрсатилади.

Гувоҳнома комиссия раиси ва котибининг имзолари билан тасдиқланади ҳамда ходимга имзо қўйдириб берилади.

Ходим меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ой ичида гувоҳномани олиш учун комиссияга мурожаат қилиши мумкин.

Агар ходим ёки иш берувчи якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилган бўлса, гувоҳнома берилмайди.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан берилган ҳамда олинган кунидан эътиборан уч ойдан кечиктирилмаган муддатда тақдим этилган гувоҳнома асосида давлат ижрочиси комиссиянинг қарорини «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ мажбурий тартибда ижро этади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия ушбу моддaнинг бешинчи ва еттинчи қисмларида белгиланган муддатларни ходим узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган деб топса, комиссия бу муддатларни тиклайди.

567-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайтариб ундириб олишнинг чекланиши

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорига, шунингдек якка тартибдаги меҳнат низоси бўйича суднинг қарорига кўра ходимга тўланган суммаларни қарор бекор қилинганида ундан қайтариб ундириб олишга фақат бекор қилинган қарор ходим томонидан берилган ёлғон маълумотларга ёки унинг томонидан тақдим этилган қалбаки ҳужжатларга асосланган ҳолларда йўл қўйилади.

568-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифи нотўғри деб ёки қонунчиликка мувофиқ эмас деб топилган тақдирда, суд ушбу таърифни ўзгартиради ва қарорда меҳнат шартномасини бекор қилиш асосини қонунчиликка қатъий мувофиқ равишда қонуннинг тегишли моддасига (қисмига, бандига, хатбошига) ҳавола қилган ҳолда кўрсатади.

Суд қонунчиликда назарда тутилган кафолатларни бериш тўғрисидаги ва ходимга тегишли ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани бир вақтнинг ўзида ҳал қилади.

Агар суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифи ходимнинг шаъни, қадр-қиммати ва ишчанлик обрўсига путур етказади деб топса, унда суд ходимга етказилган маънавий зиённи унинг талабига кўра компенсация қилиш масаласини ҳал этади.

569-модда. Айрим якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича қарорларнинг дарҳол ижро этилиши

Ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги суд қарори ёхуд ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

тиклаш ҳақидаги ёхуд ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ходимга аввалги ишини бериш тўғрисидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг қарори дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган, ходимнинг мурожаатига кўра, ажримнинг ёки қарорнинг ижроси кечиктирилган бутун вақт учун ходимга ўртача иш ҳақини ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш тўғрисида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради.

Иш берувчи меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини ўз вақтида ижро этмаган тақдирда, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ёки ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ходим ўзига иш берувчи томонидан комиссия қарорининг ижроси кечиктирилиши сабаб бўлган мажбурий прогулнинг бутун вақти учун ўртача иш ҳақи ёки иш ҳақидаги фарқ тўланишини талаб қилиб, судга мурожаат этишга ҳақли.

Меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг ходимга иш ҳақини тўлаш, лекин уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Суд ҳужжатлари якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқувчи талабларга кўра бекор қилинган тақдирда, агар бекор қилинган суд ҳужжати даъвогар хабар қилган ёлғон маълумотларга ёки унинг томонидан тақдим этилган қалбаки ҳужжатларга асосланган бўлса, суд ҳужжатининг қайтарма ижро этилишига йўл қўйилади.

6-§. Жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш)

570-модда. Асосий тушунчалар

Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари жамоавий меҳнат низосини дастлаб яраштириш комиссиясида, унда келишувга эришилмаганда эса меҳнат арбитражида, шунингдек тарафларнинг ўзаро келишувига кўра медиация тартиб-таомилларини қўллаган ҳолда тадрижий ҳал этишдан (тартибга солишдан) иборатдир.

Яраштириш комиссияси жамоавий меҳнат низосини тарафларни яраштириш йўли билан ҳал этиш (тартибга солиш) учун иш берувчи ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги келишув асосида тузиладиган органдир.

Меҳнат арбитражи яраштириш комиссиясида келишувга эришилмаганда жамоавий меҳнат низоси тарафлари томонидан низони ҳал этиш учун ваколатли шахсларни жалб этган ҳолда тузиладиган вақтинча ёки доимий асосда фаолият кўрсатувчи органдир.

Иш берувчининг (унинг вакилининг) ходимлар (уларнинг вакиллари) талабларининг барчасини ёки бир қисмини рад этиш тўғрисидаги қарори хабар қилинган кун ёки иш берувчи (унинг вакили) ушбу Кодекс 572-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда ўз қарори ҳақида хабар қилмаган кун жамоавий меҳнат низоси бошланган кун ҳисобланади.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

571-модда. Ходимларнинг ва улар вакилларининг талаблар қўйиши

Ушбу Кодекснинг 42-моддасига мувофиқ белгиланган ходимлар ва уларнинг вакиллари талаблар қўйиш ҳуқуқига эга.

Ташкилот (ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси) ходимлари ва (ёки) уларнинг вакиллари томонидан қўйилган талаблар ходимларнинг тегишли умумий йиғилишида (конференциясида) тасдиқланади, ёзма шаклда баён қилинади ҳамда ходимларнинг жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун улар ваколат берган вакиллар томонидан иш берувчига юборилади.

Иш берувчи ходимларга ёки ходимларнинг вакилларига талаблар қўйиш юзасидан умумий йиғилиш (конференция) ўтказиш учун зарур хона бериши шарт ва уни ўтказишга тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг талаблари уларнинг сайлаб қўйиладиган коллегиал органлари томонидан қўйилади ва ижтимоий шериклик тарафларига юборилади.

Ушбу модданинг иккинчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган талаблар жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органига юборилиши, шу жумладан электрон ҳужжат тарзида юборилиши мумкин. Бу ҳолда жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича давлат органи талабларни жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи олганлигини текшириши шарт.

572-модда. Ходимларнинг ва улар вакилларининг талабларини кўриб чиқиш

Иш берувчилар ходимларнинг ўзларига юборилган талабларини кўриб чиқиш учун қабул қилиши шарт.

Иш берувчи қабул қилинган қарор тўғрисида касаба уюшмаси қўмитасига ходимларнинг талаблари олинган кундан эътиборан уч иш куни ичида ёзма шаклда хабар беради.

Иш берувчиларнинг (иш берувчилар бирлашмаларининг) вакиллари касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг, агар тегишли даражада касаба уюшмалари мавжуд бўлмаса, ходимлар бошқа бирлашмаларининг ўзларига юборилган талабларини кўриб чиқиши ва қабул қилинган қарор ҳақида уларга кўрсатилган талаблар олинган кундан эътиборан бир ой ичида хабар бериши шарт.

573-модда. Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари

Жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) тартиби қуйидаги босқичлардан иборат:

низони яраштириш комиссияси томонидан кўриб чиқишдан;

низони медиатор иштирокида кўриб чиқишдан;

низони меҳнат арбитражида кўриб чиқишдан.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг ҳеч бири яраштирув тартиб-таомилида иштирок этишдан бош тортишга ҳақли эмас.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг вакиллари, яраштириш комиссияси, медиатор, меҳнат арбитражи, жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органи юзага келган жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш учун қонунчиликда назарда тутилган барча имкониятлардан фойдаланиши шарт.

Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари ушбу параграфда назарда тутилган муддатларда ўтказилади.

Зарур бўлган тақдирда, яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини ўтказиш учун назарда тутилган муддатлар жамоавий меҳнат низоси тарафларининг розилигига кўра узайтирилиши мумкин. Муддатни узайтириш тўғрисидаги қарор яраштириш комиссияси мажлисининг баённомаси билан расмийлаштирилади.

574-модда. Жамоавий меҳнат низосини яраштириш комиссияси томонидан ҳал этиш (тартибга солиш)

Ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низоси юзага келган тақдирда, жамоавий меҳнат низоси бошланган кундан эътиборан икки иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низоси юзага келган тақдирда эса жамоавий меҳнат низоси бошланган кундан эътиборан уч иш кунигача бўлган муддатда яраштириш комиссияси тузилади.

Жамоавий меҳнат низосини ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида ҳал этиш чоғида яраштириш комиссиясини тузиш ҳақидаги қарор иш берувчининг тегишли буйруғи (фармойиши) ва касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан расмийлаштирилади.

Ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш чоғида яраштириш комиссияларини тузиш тўғрисидаги қарорлар тегишли даражадаги иш берувчилар вакилларининг ва ходимлар вакилларининг тегишли ҳужжатлари (буйруғи, фармойиши, қарори) билан расмийлаштирилади.

Яраштириш комиссияси жамоавий меҳнат низоси тарафларининг вакилларидан тенг асосда шакллантирилади.

Иш берувчи (иш берувчиларнинг вакили) яраштириш комиссиясининг иши учун зарур шарт-шароитларни яратади.

Ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасидаги жамоавий меҳнат низоси яраштириш комиссияси томонидан беш иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларидаги жамоавий меҳнат низоси эса яраштириш комиссиясини тузиш ҳақида тегишли ҳужжатлар қабул қилинган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда кўриб чиқилиши керак.

Яраштириш комиссиясининг қарори жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишуви асосида қабул қилинади, баённома билан расмийлаштирилади, бу низо тарафлари учун мажбурий кучга эга ҳамда

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

яраштириш комиссиясининг қарорида белгиланган тартибда ва муддатларда ижро этилади.

Яраштириш комиссиясида келишувга эришилмаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг тарафлари келишмовчиликларнинг баённомасини тузади ва жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида кўриб чиқиш тўғрисида музокараларга киришади.

Агар келишмовчиликлар баённомаси тузилганидан кейин уч иш куни ичида жамоавий меҳнат низосининг тарафлари музокараларга киришмаса, жамоавий низони медиатор иштирокида кўриб чиқиш ҳақидаги масала тарафлар келишувга эришмаганлиги сабабли олиб ташланади. Бу ҳолда тарафлар низони меҳнат арбитражига кўриб чиқиш учун топшириш тўғрисидаги музокараларга ўтади.

575-модда. Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш)

Яраштириш комиссияси келишмовчиликлар баённомасини тузган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай жамоавий меҳнат низоси тарафлари жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) ҳақида музокаралар ўтказиши шарт. Жамоавий меҳнат низоси тарафлари келишувга эришмаган тақдирда, тарафлар ёки тарафлардан бири бу яраштирув тартиб-таомилини рад этганлиги тўғрисида баённома тузилади ва тарафлар жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) ҳақидаги музокараларга киришади.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги розилиги бўлган тақдирда тегишли келишув тузилади, шундан сўнг жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиатор номзодини икки иш кунидан ошмаган муддатда келишиб олиши шарт. Зарур ҳолларда, жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиаторликка номзодни тавсия қилишни сўраб жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органига мурожаат қилиши мумкин. Агар мазкур муддат мобайнида жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиатор номзоди хусусида келишувга эришмаган бўлса, унда улар жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича музокараларга киришади.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тартиби қонунга мувофиқ жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишувига кўра белгиланади.

Медиатор жамоавий меҳнат низосининг тарафларидан ушбу низога тааллуқли зарур ҳужжатлар ва маълумотларни сўрашга ҳамда олишга ҳақлидир.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида беш иш кунигача муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида эса медиатор танланган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда амалга оширилади ва жамоавий меҳнат низосининг тарафлари томонидан

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

келишилган қарорни ёзма шаклда қабул қилиш ёки келишмовчиликлар баённомасини тузиш билан якунланади.

576-модда. Жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш)

Меҳнат арбитражи жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича органдир. Вақтинчалик меҳнат арбитражи жамоавий меҳнат низоси тарафлари томонидан мазкур жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органи билан биргаликда тузилади. Тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссиянинг қарорига кўра комиссия ҳузурида тарафларнинг келишуви асосида ҳал этиш (тартибга солиш) учун ўзига топшириладиган жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) мақсадида доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражи тузилиши мумкин.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) якунланганидан кейин келишмовчиликлар баённомаси тузилган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ёхуд медиатор номзоди хусусида жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишувига эришилиши керак бўлган муддат тугагач ёки тарафларнинг ёки тарафлардан бири жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этишни (тартибга солишни) рад этганлиги тўғрисидаги баённома расмийлаштирилганидан кейин жамоавий меҳнат низосининг тарафлари жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) юзасидан музокаралар ўтказиши шарт.

Жамоавий меҳнат низоси тарафлари жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этишга (тартибга солишга) рози бўлган тақдирда, улар томонидан меҳнат арбитражининг қарорларини бажариш мажбурийлиги тўғрисидаги шартни ўз ичига олган тегишли келишув тузилади. Шундан сўнг жамоавий меҳнат низосининг тарафлари ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) икки иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) эса тўрт иш кунигача бўлган муддатда жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органи билан биргаликда ушбу жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун вақтинчалик меҳнат арбитражини тузиши ёхуд уни тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссия ҳузурида ташкил этилган доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражига ҳал этиш (тартибга солиш) учун топшириши шарт.

Вақтинчалик меҳнат арбитражининг таркиби ва регламенти иш берувчининг (иш берувчилар вакилининг), ходимлар вакилининг ҳамда жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича давлат органининг қарори билан белгиланади. Доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражида жамоавий меҳнат низосини ҳал қилиш (тартибга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

солиш) учун меҳнат арбитражининг таркибини шакллантириш тартиби ҳамда унинг регламенти тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссия томонидан тасдиқланадиган доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражи тўғрисидаги низом билан белгиланади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг фикр-мулоҳазаларини инобатга олган ҳолда доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражининг намунавий низоми тасдиқланиши мумкин.

Жамоавий меҳнат низоси ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) ушбу низо тарафларининг вакиллари иштирокида беш иш кунигача бўлган муддатда, жамоавий меҳнат низосини ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида ҳал этишда эса вақтинчалик меҳнат арбитражи тузилган ёки жамоавий меҳнат низоси доимий асосда фаолият кўрсатаётган меҳнат арбитражига ҳал этиш (тартибга солиш) учун топширилган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда меҳнат арбитражида ҳал этилади (тартибга солинади).

Меҳнат арбитражи:

жамоавий меҳнат низоси тарафларининг мурожаатларини кўриб чиқади;

жамоавий меҳнат низосига тааллуқли бўлган зарур ҳужжатлар ва маълумотларни олади;

зарур бўлган ҳолларда, давлат бошқаруви органларини, маҳаллий давлат ҳокимияти органларини ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини жамоавий меҳнат низосининг эҳтимол тутилган ижтимоий, иқтисодий ва бошқа оқибатлари тўғрисида хабардор қилади;

жамоавий меҳнат низосининг моҳиятига кўра кўра қарор қабул қилади.

Меҳнат арбитражи қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Меҳнат арбитражининг жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги қарори ушбу низо тарафларига қарор қабул қилинган куннинг кейинги иш кунидан кечиктирмай ёзма шаклда топширилади.

577-модда. Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармалари жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органларидир.

Иш берувчи жамоавий меҳнат низоси бошланган пайтдан эътиборан кейинги иш кунидан кечиктирмай жамоавий меҳнат низоларини тартибга

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

солиш бўйича давлат органини ташкилотда низо юзага келганлиги ҳақида ёзма ёки электрон шаклда хабардор қилади.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги:

ижтимоий шерикликнинг тармоқ ва республика даражасида юзага келадиган жамоавий меҳнат низоларининг ҳисобини юритади;

жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга кўмаклашади;

меҳнат арбитрларини ҳисобга олиш бўйича маълумотлар базасини юритади;

меҳнат арбитрларини тайёрлашни ташкил этади;

жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида кўриб чиқишга доир ишларни ташкил этиш тўғрисидаги тавсияларни тасдиқлайди.

Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармалари:

ижтимоий шерикликнинг бирламчи ва ҳудудий даражасида юзага келадиган жамоавий меҳнат низоларининг ҳисобини юритади;

жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга кўмаклашади.

Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари ўз ваколатлари доирасида:

зарур бўлган тақдирда, жамоавий меҳнат низоси тарафлари вакилларининг ваколатларини текширади;

жамоавий меҳнат низоларининг юзага келиш сабабларини аниқлайди, таҳлил қилади ва умумлаштиради, уларни бартараф этиш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

жамоавий меҳнат низосининг тарафларига уни кўриб чиқиш ва тартибга солишнинг барча босқичларида услубий ёрдам кўрсатади.

Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга доир ишларни ташкил этиш чоғида ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллари билан ҳамкорлик қилади.

578-модда. Жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этувчи шахслар учун кафолатлар

Яраштириш комиссиясининг аъзолари, меҳнат арбитрлари жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этиш вақтида низони ҳал этиш (тартибга солиш) вақти учун ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда асосий ишидан озод қилинади.

Ходимларнинг, улар бирлашмаларининг жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этаётган вакиллари жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) даврида интизомий жазога тортилиши, бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас, улар билан тузилган меҳнат шартномаси уларнинг вакиллигига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмай туриб, иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкин эмас.

QMMB: 02/22/798/0972-son
29.10.2022-y.

579-модда. Яраштирув тартиб-таомилларида иштирок этишдан бўйин товлаш

Жамоавий меҳнат низоси тарафларидан бири яраштириш комиссиясини тузишда ёки унинг ишида иштирок этишдан бўйин товлаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисида музокаралар ўтказишни талаб қилишга ҳақли.

Жамоавий меҳнат низосининг тарафларидан бири жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги музокаралардан бўйин товлаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай, жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисида музокаралар ўтказишни талаб қилишга ҳақли.

Иш берувчи (иш берувчининг вакили) вақтинчалик меҳнат арбитражини тузишдан, жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражига ўтказишдан ёки жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этишдан бўйин товлаган тақдирда, яраштирув тартиб-таомиллари жамоавий меҳнат низосини ҳал этишга (тартибга солишга) олиб келмаган деб ҳисобланади.

580-модда. Жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) жараёнида меҳнат низосининг тарафлари эришган келишувлар ва уларнинг бажарилиши устидан назорат

Низони ҳал этиш (тартибга солиш) жараёнида жамоавий меҳнат низоси тарафлари эришган келишувлар ёзма шаклда расмийлаштирилади ва жамоавий меҳнат низоси тарафлари учун мажбурий кучга эга. Уларнинг бажарилиши устидан назорат жамоавий меҳнат низосининг тарафлари, шунингдек меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари томонидан амалга оширилади.

581-модда. Даъво хусусиятига эга жамоавий меҳнат низоларини судда кўриб чиқиш

Қонунчиликни, жамоа келишувларини ва жамоа шартномасини, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларни қўллаш хусусидаги жамоавий меҳнат низолари суд томонидан кўриб чиқилиши лозим.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган жамоавий меҳнат низоларини судларда кўриб чиқиш ҳамда суд қарорларини ижро этиш чоғида ушбу Кодексда якка тартибдаги меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI ADMINISTRATSIYASI
KANSELYARIYA
1