



Жаҳонлик сувзи



1991 йил 1 январдан
чиқа бошлаган

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг газетаси

30 январь, сешанба, 1996 йил
Сотувда эркин нархда. № 21-22 (1274-1275)

ПРЕЗИДЕНТ ҲУЗУРИДА ҚАБУЛ

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислам Каримов 28 январь куни Россия Федерацияси ташқи ишлар вазири Е. Примаков, мудофаа вазири П. Грачев ҳамда Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигига аъзо мамлакатлар билан ҳамкорлик вазири В. Серовни қабул қилди.



Суратда: қабул пайти.

А. Тўраев (Ўза) тасвирга олган.

Учрашувда икки мамлакат ўртасидаги ўзаро алоқаларни ривожлантириш билан боғлиқ масалалар хусусида гап борди. Ислам Каримов бу алоқалар бундан кейин ҳам ўза-

ро тенглик ва ҳамкорлик асосида ривожланишига ишқон билдириди. Суҳбат чоғида, шунингдек, қўшни Тожи-

кистон Республикасида юзага келган вазият, Тожикистон-Афғонистон chegarасидаги воқеаларга доир масалалар муҳокама

қилинди. Қабул маросимида Ўзбекистон Республикаси Президентининг Давлат маслаҳатчиси Б.

Ғуломов, ташқи ишлар вазири А. Комилов, мудофаа вазири Р. Аҳмедов иштирок этди. (Ўза)

ОРОЛБЎЙИ АХОЛИСИГА ЕРДАМ

Индонезия Республикасининг Тошкентдаги элчихонасида ушбу мамлакат ҳукумати «ЭКОСАН» халқаро хайрия жамғармасига инсонпарварлик ёрдами топшириш маросими бўлди. Тиббий жиҳозлар ва дори-дармонлардан иборат мазкур кумак Оролбўйидаги оғир экология шароитида фаолият олиб бораётган шифоналарга жўнатилди. Индонезиянинг Ўзбекистондаги Фавқулодда ва Мухтор элчиси Соекадари Хонговонгсо маросимда ўз ҳукумати соғлом авлодни вояга етказиш ва экология борасида Ўзбекистонда амалга ошириладиган кенг қуламли ишларни қўллаб-қувватлашни таъкидлади. (Ўза)

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING ҚОНУНИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕХНАТ КОДЕКСИНИ ТАСДИҚЛАШ ТЎҒРИСИДА
Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҚАРОР ҚИЛАДИ:
Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси тасдиқлансин.
Ўзбекистон Республикасининг Президенти И. Каримов
Тошкент шаҳри.
1995 йил 21 декабрь.
(«Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси» газетанинг ушбу сонда эълон қилинмоқда).

РЕСПУБЛИКА ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИДА

28 январь куни республика Вазирлар Маҳкамасида қишлоқ ҳўжалик қорхоналарининг зарар келтиришчи бартараф этиш масаласи бўйича кенаш бўлди.

Унга Қорақалпоғистон Вазирлар Кенгаши Раисининг, Тошкент шаҳри ва вилоятлар ҳокимлари ўринбосарлари, банклар, вазирликлар ва агросаноат мажмуида қарашли бир қанча ташкилотлар раҳбарлари, шунингдек, зарар қўриб йишлаётган ҳўжалик ва қишлоқ ҳўжалиги қорхоналари мавжуд бўлган туманларнинг ҳокимлари таклиф этилди. Кенашни Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг биринчи ўринбосари И. Жўрабеков бошқарди. Маҳаллий ҳокимият раҳбарлари ҳамда ҳўжалик ҳокимлари ортиқча сарф-харajatнинг олдини олишнинг янги йўллари топишга етарлича эътибор бермаётгани ва оқибатда ажратилган кредитдан самарали фойдаланилмаётгани тақид-

МУЛК ЭГАСИНИ ТОПСИН

29 январь куни Тошкентда қишлоқ ҳўжалик қорхоналарининг ёпиқ турдаги ҳиссадорлик жамиятларига айлантириш масаласига бағишланган йиғилиш бўлди.

Унда «Пахтабанк», «Ўзмева-сабавотузумсаноат» уюшмаси, «Ўзгўштусаноат» давлат акционерлик уюшмаси, шунингдек, вилоятлардан таклиф этилган илгор ҳўжаликлар раҳбарлари қатнашди.

Таъкидланди. Ҳозирги вақтда етиштирилаётган қишлоқ ҳўжалик маҳсулотларининг деярли ҳаммаси давлатга қарашли бўлмаган сектор улушига тўғри келмоқда. Бироқ ҳўжаликлар мулкчилигининг турли шаклларига ўтиб йишлаётганига қарамай, мулкка бўлган муносабат тўдан ўзгаргани йўқ. Асосий ишлаб чиқариш воситалари ҳақиқий эгасини топиши қийин кечмоқда. Баъзи ҳолларда талон-тарож этилмоқда. Шу маънода, бизни-

нг шароитимизда қишлоқ ҳўжалик қорхоналарининг ёпиқ турдаги ҳиссадорлик жамиятларига айлантириш мақсадага мувофиқдир. Епиқ турдаги ҳиссадорлик жамиятларига қай тарзда ўтиш, ҳиссадорлик улушини қандай аниқлаш ва фойдани қай йўсинда тақсимлаш керак? Йиғилишда ана шу масалалар юзасидан республика Қишлоқ ҳўжалик фанлари академиясининг таклифлари, ҳўжалик раҳбарларининг фикрлари тинланди. Йиғилиш қатнашчилари бу борадаги дастлабки тажриба билан танишдилар. (Ўза)

ТАШАББУС МЕВАЛАРИ

Пойтахтдаги «Туркистон» саройи бўсағаларида Ўзбекистон ишбандларининг биринчи курултойи қатнашчилари ва меҳмонлари қарий ва сурнай садолари билан кутиб олинди. Бундай муҳим анжумани ўтказиш зарурлиги тўғрисида кўп гапирилар эди. Ниҳоят бу амалга ошди.

...Сарой фойеси гавжум. Халқ чоғу асоблари дастаси меҳмонлар учун куй ижро этди, кўнраққозлар ва масҳарабозлар одамларга қўвонч улашди. Тошкент, Қорақалпоғистон ва республикамиз бошқа вилоятларнинг кўп-кўп фирма ҳамда кичик қорхоналари ўз маҳсулотларининг кўргазма-савдосини ташкил этган. Бу тадбиркорларимиз эришган ютуқларнинг намойиши эди. Бу ерда нималар йўқ дейсиз! Қўргазмада — зардушлик санъати усталари маҳсулоти, халқ усталарининг лойдан ясалган уйинчоқлари, кийим-кечак, пойабзал, озиқ-овқат маҳсулотлари ва бошқа турли моллар бор, ҳаммасини намуна, адоғига етиб бўлмайди. Курултой ишида Бош вазир ўринбосари, Давлат мулкчи бошқаруши ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитаси раиси В. Чжен иштирок этди. У мамлакатимизда бозор иқтисодини амалга оширишда катта иш қилаётган тадбиркорларга муваффақият тиллади. Республика бизнес — жамғармаси бошқаруви раиси А. Юсупов йиғилганларни табриқлаб бажарилган ишлар тўғрисида сўзлади, утган йилги иш якунларини чиқарди, ҳал этиш лозим бўлган муаммолар хусусида тўхталиб ўтди. Курултойда Ўзбекистон Давлат мулкчи бошқаруши ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитаси, республика бизнес-жамғармаси, Ўзтадбиркорлик, Ташқи иқтисодий фойлият миллий банки томонидан мунтазам уюштириб туриладиган «Ташаббус» курнги гоилблари мукофотланган. 1995 йил якунларига қўра қишлоқ ҳўжалиги маҳсулотларини қайта йишлаётган янги машина-ускуналарни ишлаб чиқариш бўйича энг яхши лойиҳа учун танловда «Шуркат ЛТД» (Тошкент вилояти) фирмаси гоилб деб топилди. Бу фирма беш миллион сўм имтёоли кредит олди. Тадбиркорликка юқори кўрсаткичларга эришгани учун «Парвина» (Самарқанд) хусусий ишлаб чиқариш фирмаси биринчи ўринни эгаллаб, 50 минг сўм пул мукофоти олди. «Муқимий» (Тошкент вилояти) фермер ҳўжалиги 25 минг сўмлик махсус соврин билан тақдирланди. Иккинчи ва учинчи ўринни олганлар қўмитабҳо совга ва совринлар билан мукофотланди. Курултой санъат усталари концерти билан ниҳоясига етди. Р. ШУКУРОВ, Ўза мухбири.

Ўзбекистон — Ватаним маним

ЭЪТИБОРНИ КУЧАЙТИРАЙЛИК

Республика Вазирлар Маҳкамасида 27 январь куни Ўзбекистон мустақиллигининг беш йиллигига бағишланган «Ўзбекистон — ватаним маним» кўшиқлар кўрик-танловини ўтказиш ташкилот қўмитасининг мажлиси бўлди. Уни республика Бош вазирининг биринчи ўринбосари, мазкур қўмита раиси И. Жўрабеков бошқарди.

рилайтгани, хусусан, биринчи босқич тадбирлари уюшқоқлик билан бошлаб юборилгани таъкидланди. Бироқ, айрим вилоятларда мазкур тадбирнинг моҳиятига етарлича эътибор берилмапти. Мажлисда жойларда бу борада йўл қўйилаётган камчиликларни тезда бартараф этиш юзасидан аниқ чора-тадбирлар белгиланди.

кўрик-танловга тайёргарликнинг бориши ҳақидаги ахборотлар тинланди. Шунингдек, йиғилишда Наврўз байрамининг юқори савияда ўтказиш учун тайёргарлик ишлари қандай бораётгани хусусида ҳам фикрлашиб олинди.

Мажлисда республика Президентининг Давлат маслаҳатчиси Х. Жўраев, Бош вазир ўринбосари Р. Юнусов қатнашди. (Ўза)

Мажлисда мамлакатимиз истиқлолига бағишланган ана шу муҳим тадбирга тайёргарликнинг бориши атрафлича кўриб чиқилди. Бу ўзига ҳос санъат кўри-

гини ҳар томонлама пухта тайёргарлик билан ўтказиш лозимлиги, Фарғона, Андижон, Наманган вилоятларида бу борада анчагина ибратли ишлар амалга оши-

Вазирлар Маҳкамасининг мустақиллигининг беш йиллигига бағишланган «Ўзбекистон — ватаним маним» таъриҳидаги қарори кўнглимизни туб-тубидаги ниҳон туйғуларимизга туртки бўлди, дилмиздаги тилмизга чиқарди.

туйғуси билан биргаликда етилган. У инсонга она суги, ота намунаси, ажодлар ўғити билан синтади. У — тақдирнинг эҳсони эмас. Мазнавият инсон қалбига камол топиши учун қалбдан ва инсондан, ақл ва кўл билан меҳнат қилиши керак. Бу хазина инсонга ҳаётда барқарорлик бағишлайди, унинг қарашлари шунчаки бойлик орттириш йўлида кун кўришга йўл қўймайди, фожиалар вақтида омон сақлаб қолади ва моддий қийинчилик кулларида иродани мустаҳкамлайди.

мон бўлури, камини муштитар каби мазлумлар олжаноб, орзу қилгондин эндида бўлур, таъмоми мазлумлар яхши кун кўрўб, яхши либос кийиб, тинч рўзгор ўтказиб олиб, аларни авлоди хатарсиз таваллуд ўлуб, яхши ларварини топуб, хушрўй, ботамиз ва ватандўст, сергайрату меҳмондўст бўлиб, камолга етар. Ул замонда барча халқ соҳибжамол бўлур».

Кўрик-танлов ўтказиш ҳақидаги қарор, аввало, қалбларда Ватанга ҳечқис меҳр, унинг учун жон фио этиш, ўз юртининг ҳақиқий эгаси бўлишдек туйғуларни камол топтиради. Бунинг учун болалар боғчалари ва мактабларда жур бўлиб ватан ҳақида куйлаш катта аҳамият касб этади. Мутахассисларнинг фикрича, инсон 6-15 ёшда ўраганган ва кўрган юқеа-ҳўссаларини умрбод ёдида сақлаб қоларкан. Демак, Ватан ягона эканлигини, муқаддаслигини инсонга ёшлигиданоқ санъат орқали сингдирмоқ зарур.

Бир сўз билан айтганда, кўрик-танловнинг юқори савияда ўтказиш ҳар биримизнинг бурчимиздир. Биринчидан, у биз етгани йил Ватан деб келганимиз соибқ СССРнинг эмас, балки асл ватанимиз — Ўзбекистон шон-шарафини қадрлайди. Қоланерса, қўнқиқлик санъатини ривожлантириши, шонурлар, бастакорлар ва қўнқиқчилар масъулиятини оширадиган ҳақда илтиҳомлар қашф этлади.

Гўлжера ЙЎЛДОШЕВА, «Халқ сўзи» мухбири.

«Танловда болалар боғчаларида, мактабларида, олий ўқув юрталарида, ҳарбий қисмларда жур бўлиб куйланган мустақиллик ва ватан туйғуси билан йўриланган оммавий кўшиқларга алоҳида эътибор берилди» — деган жумланинг ўқигач, бехтеёр ёдимга ўқувчилик йилларим келди. Ашула дарси бизнинг жонудимиз эди.

та юрт ҳақида қўнқиқ ўргатишининг ўрнига ўзлари юртма-юрт кезиб, тижорат билан шуғулланиб юришибди, тирикчиликда.

МУҚАДДАС ТУЙҒУЛАРГА ТУРТКИ БЕРДИ

— Ҳеч нарса. Қўнқиқ айтишини билшмасан нима бўпти? Ута лоқайлик, беписандлик ва совуқонлик билан айтилган «хеч нарса» сўзидан даҳшатга тушибди, бехтеёр. Ахир қўнқиқ ҳам мазнавиятнинг ажралмас бир бўлагидир-ку! «Халқнинг мазнавий руҳини мустаҳкамлаш ва ривожлантириш» — деб ёзди Президент И. Каримов «Ўзбекистоннинг ўз истиқлол ва тарраққийети» китобида. — Ўзбекистонда давлат ва жамиятнинг энг муҳим вазифасидир. Мазнавият шундай қўнқиқларга мена-ки, у бизнинг қадимий ва нақирон халқимиз қалбида бўлган инсониятнинг улкан онласида ўз мустақиллигини ташушуб етиш ва озолиқини севиши

— Ҳеч нарса. Қўнқиқ айтишини билшмасан нима бўпти? Ута лоқайлик, беписандлик ва совуқонлик билан айтилган «хеч нарса» сўзидан даҳшатга тушибди, бехтеёр. Ахир қўнқиқ ҳам мазнавиятнинг ажралмас бир бўлагидир-ку! «Халқнинг мазнавий руҳини мустаҳкамлаш ва ривожлантириш» — деб ёзди Президент И. Каримов «Ўзбекистоннинг ўз истиқлол ва тарраққийети» китобида. — Ўзбекистонда давлат ва жамиятнинг энг муҳим вазифасидир. Мазнавият шундай қўнқиқларга мена-ки, у бизнинг қадимий ва нақирон халқимиз қалбида бўлган инсониятнинг улкан онласида ўз мустақиллигини ташушуб етиш ва озолиқини севиши

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МАРКАЗИЙ БАНКИДА

Ўзбекистон Республикаси Марказий банки раиси Файзулла Муллажонов Америка Қўшма Штатларининг мамлакатимиздаги Фавқулодда ва Мухтор элчиси жаноб Стенли Эскудерони унинг илтиҳосига бийоап қабул қилди.

янги пуллари ўзининг тўла қийматини сақлаб қолади. Элчи Ўзбекистон банклари ва жамоатчилиги АКШ ҳокимиятига ўтказилган бу тадбирларга хайрхоҳлик билан муносабатда бўладилар, дея умид билдириди. Жаноб Стенли Эскудеро, шунингдек, 1996 йилги янги 100 долларлик банкнотлар йил бошида муомалага киритилиши ва ҳар 9—12 ой оралиғида номинали кичирайиб бориш тартибиде бошқа қийматдаги пулларнинг ҳам чиқарилаётганини қайд этди. Бу жараён токи эски банкнотларнинг барчаси муомаладан чиқиб кетмагунча давом этди. Америка элчихонаси АКШнинг янги банкнотларини қайта чиқариш мuddати ва тартиби, ўзига хос хусусиятлари ҳақида хикоя қилувчи ўзбек ва рус тилларида тайёрланган плакат ва рисоаларни керакли миқдорда етказиб берилишига кўмаклашди. Ф. Муллажонов элчига ахборот учун миннатдорлик билдириб, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки ва ва АКШ федерал захира тизими ўртасида ўзаро яхши ахборот алмашинуви йўлга қўйилганини маълум қилди. Янгида федерал захира тизими вице-президенти Сюзанн Катлер Ўзбекистон банкига энг эътибор билан рисоалар илова қилинган ҳўжатлар тўпламини ва АКШ долларининг бўлажак алмашинуви тўғрисида керакли маълумотлар берувчи видеоконферанс янати. Ўзбекистондаги барча тижорат банклари бу масала юзасида оғохлантирилган ва керакли маълумотлар билан таъминланган, бундан ташқари республика аҳолиси доимий равишда оммавий ахборот воситалари, жумладан, телевидение орқали Марказий банкнинг ахборотлари, мутахассислар шарҳлари билан таништириб боришмоқда. Шу билан бирга аҳоли кўлида бўлган нақд АКШ долларлари янги банкнотларга алмаштирилиши шарт эмаслиги, Ўзбекистоннинг ваколатли банклари орқали янги дизайндаги пуллар кўлтиришга, муомаладаги нақд АКШ банкнотлари аста-секинлик билан алмашинуви тўғрисида банклар ва жамоатчилик хабардор қилинган. Ф. Муллажонов элчининг Ўзбекистон Республикаси Марказий банки пул-кредит сисабати билан боғлиқ бошқа саволларига ҳам жавоб қайтарди. Жаноб Стенли Эскудеро Ўзбекистон банк тизими ишидаги тевкорликдан қониқли ҳосил қилганини билдириди. Ўзбекистон Республикаси Марказий банки маъбуот хизмати.

Бўлиб ўтган суҳбат давомида Ф. Муллажонов ҳукумат ва Марказий банк ўтказётган, иқтисодийдаги инфляция жараёнини тўхтатиш, катъий пул-валюта сисабатини олиб бориш, тижорат банкларини қайта молиялаштириш ставкалари фоизларини камайтириш, ҳисобовлар ва тўлов тизимининг янги режасини жорий этиш, шунингдек, пухта йиланган банк назорати сисабатини амалга ошириш йўли билан банк тизимини тўла тақомиллаштиришга қаратилган иқтисодий ислохотларнинг бориши тўғрисида сўзлаб берди. Марказий банк раиси элчининг илтиҳосига кўра, яқинда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг Марказий банки тўғрисида»-ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва Олий Мажлиси томонидан биринчи ўқишда қабул қилинган «Банклар ва банк фаолияти тўғрисида»-ги қонун лойи-

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕХНАТ КОДЕКСИ

(Давом. Боши 2-бетда).
ҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг ҳуқуқий ҳал қилинишига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

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

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

48-модда. Бош келишув
Бош келишув Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органилари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг тақдирини қўра эса Ўзбекистон Республикаси Хукумати билан ҳам тузилади.

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар ҳусуида келишув сўбат олиб боришнинг умумий принциплари белгилаб берилади.

49-модда. Тармоқ келишувлари
Тармоқ келишувлари тегишли қасаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органилари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг тақдирини қўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирилик билан ҳам тузилади.

Тармоқ келишувлари тармоқнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тулаши, тармоқ ҳодимларининг (қасбдошлар туғруларининг) ижтимоий қаролатларини белгилаб берилади.

50-модда. Ҳудудий (минтақавий) келишувлар
Ҳудудий келишувлар тегишли қасаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органилари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг тақдирини қўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органи билан ҳам тузилади.

Ҳудудий келишувлар ҳудудларнинг ҳусуидаги бошқа келишув билан муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

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

Ҳодимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органилари (уларнинг бирлашмалари) бир неча бўлган тақдирда, ҳодимлар томонидан ажратилган комиссия аъзолари шу органи (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

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

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишув, унинг шловлари эти қулик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирилик тегишли органига юборилади.

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмун
Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайди.

Жамоа келишувларида: меҳнат ҳақ тулаши, меҳнат шартлари ва унинг муҳофаза қилиниши, меҳнат дам олиш тартиби; нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнат ҳақ тулашини тартибга солиш механизми;

энг кам миқдори қўну ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тартибиди қўшимча тўловлар;

ҳодимларнинг ишга жойлаштиришга, уларнинг аҳоли ўқитишга қўшимлаштириш; қўшимча жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ҳодимларнинг соғлигини муҳофаза қилиш;

ҳодимлар ҳамда уларнинг оила аъзолари ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус таъбирлар;

давлат қорхоналарини ҳусуидаштириш чоғида ҳодимларнинг манфатларига риоя қилиш;

ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан уш саккиз ёшга тулган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадига улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этишчи қорхоналарга берилган имтиёзлар;

ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорлигини ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўшимлаштириш, меҳнат низолавларини олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қондалар назарда тутилган мумкин.

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

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартриш ва қўшимчалар киритиш
Жамоа келишувига ўзгартриш ва қўшимчалар унинг ўзида белгиланган тартибда тарафларнинг ўзаро розилиги билан киритилади, агар бу ҳол белгиланмаган бўлса, — ишбу Кодексда уш тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати
Жамоа келишувини ў имзоланган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб ҳудуд қиради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уш пайтдан охиб кетмаслигини лозим.

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш дораиси
Жамоа келишувини ваколатли органилари шу келишувни тузган ҳодимларга ва иш берувчиларга нисбатан таъбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузишга тақдирда унинг амал қилиниши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам таъбиқ этилади.

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилганини текшириб бориш
Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазириликнинг тегишли органилари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

нинг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазириликнинг тегишли органилари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

МАХСУС ҚИСМ
V БОБ. ИШГА
ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлаштириш ҳуқуқи
Умуми ва икки ҳақдан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узок (бир йилдан ортиқ) танаффусланган кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахста уш икки ойлик давр мобайнида ишга олинган календарь ҳафта; ишлар ишламаган ва биринчи марта иш қилмаётган шахста эса уш календарь ҳафта мобайнида туланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қилмаётган ва ҳар икки ҳафтада камда бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Ишсиз шахс нафақасининг миқдори қўну ҳужжатлари билан белгиланади.

66-модда. Ишсизлик нафақаси тулашини бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини қайтариш
Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тулаш бекор қилинади: ишсиз шахс ишга жойлашганда; ишсиз шахс таъбир қилинган мақбул келадиган иш икки марта рад этган тақдирда;

ишсизлик нафақасининг олтинчи шахс пенсия ёшига етган тақдирда; ишсиз шахснинг эга бўлган шахс судини ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тартибда жазага ҳукм қилинган бўлса;

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

ишсизлик нафақасининг адов йўли билан олиштиришга; ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тулаш тўхтатиб турилади: ишсиз шахс қайта таъбирлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, — стипендия олиб қайта таъбирлашдан ўтиш ёки малакасини ошириш даврида;

ишсиз шахс ишсизлаштирилган давлат-профлактика муассасасида даволаниш курсини ўтаётган бўлса, — бундай муассасада бўлган даврида.

Ишсиз шахс узрси сабабларга қўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини тулаш учун ойнача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори қайтарилиши мумкин.

Ҳодим томонидан айбли ҳаракатлар содир этилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси учун ойнача тулмаслиги ёки нафақанинг миқдори қайтарилиши мумкин.

67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга қўра бекор қилинганда моддий мадд бериш учун белгиланган қўшимча қарорлар
Меҳнат шартномаси: ҳодим янги меҳнат шартлари асосида ишда ишсиз бўлишига қараб рад этганлиги сабабли (89-модданинг туртинчи қисми);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ҳодимлар сонини (шакли) ёки иш ҳусуидаги ўзгаришга олиб келган ишлар қажининг қисқарганили ёхуд қорхонанинг туғтилганили (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли;

ҳодимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қўра бажарётган ишга нолойқлиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ҳодим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда иш қилмаётган даврда икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ҳодимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолган, бунда ҳодимга тулган бир ойлик ҳодим бўлаштириш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қарорлар, мулкдорнинг алмашиши сабабли қорхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам таъбиқ этилади.

Агар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган ҳодимларга меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳудудда бошқа ишга календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қилмаётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсала, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотоматга биноан ушунчи ой учун ҳам олдинги иш жойларини ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган ҳодимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз мақомига эга бўлади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган, меҳнат шартномаси бекор қилинганда кейин уш кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва қасби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажратилган ҳолда малакасини ошираётган ҳодимларга қўну ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия туланади.

Башарти иш берувчи ноҳор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ҳодимлар иш ҳақи ва уларига тегишли бошқа тўловлар ҳусуида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёз ҳуқуқдан фойдаланади.

Туғтилган қорхоналарнинг маблиги бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида қўрилган ҳодимларга компенсациялар шу қорхоналарнинг ҳуқуқий носиллари маблағларидан туланади, ҳуқуқий носиллари бўлмаган тақдирда эса, — иш билан таъминлашга қўшимлаштириш жағғармаси маблағларидан ҳисобдан туланади.

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлаштиришга қўшимча қарорлар
Давлат ижтимоий ҳимояга муҳтоқ, иш топилганда қийинлашган ва меҳнат бозорига тенг шароитларда рақобатланишга қодир

65-модда. Ишсизлик нафақасини тулаш шартлари ва муддатлари
Ишсизлик нафақасини ишсиз деб эътироф этилган шахста уш қилмаётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Ишсиз шахсининг нафақа олиш ҳуқуқи уш қилмаётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кеч икки ой биринчи кундан эътиборан кучга қиради.

Ишсизлик нафақаси кўни билан: ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узок (бир йилдан ортиқ) танаффусланган кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахста уш икки ойлик давр мобайнида ишга олинган календарь ҳафта; ишлар ишламаган ва биринчи марта иш қилмаётган шахста эса уш календарь ҳафта мобайнида туланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қилмаётган ва ҳар икки ҳафтада камда бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Ишсиз шахс нафақасининг миқдори қўну ҳужжатлари билан белгиланади.

66-модда. Ишсизлик нафақаси тулашини бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини қайтариш
Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тулаш бекор қилинади: ишсиз шахс ишга жойлашганда; ишсиз шахс таъбир қилинган мақбул келадиган иш икки марта рад этган тақдирда;

ишсизлик нафақасининг олтинчи шахс пенсия ёшига етган тақдирда; ишсиз шахснинг эга бўлган шахс судини ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тартибда жазага ҳукм қилинган бўлса;

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

ишсизлик нафақасининг адов йўли билан олиштиришга; ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тулаш тўхтатиб турилади: ишсиз шахс қайта таъбирлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, — стипендия олиб қайта таъбирлашдан ўтиш ёки малакасини ошириш даврида;

ишсиз шахс ишсизлаштирилган давлат-профлактика муассасасида даволаниш курсини ўтаётган бўлса, — бундай муассасада бўлган даврида.

Ишсиз шахс узрси сабабларга қўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини тулаш учун ойнача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори қайтарилиши мумкин.

Ҳодим томонидан айбли ҳаракатлар содир этилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси учун ойнача тулмаслиги ёки нафақанинг миқдори қайтарилиши мумкин.

67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга қўра бекор қилинганда моддий мадд бериш учун белгиланган қўшимча қарорлар
Меҳнат шартномаси: ҳодим янги меҳнат шартлари асосида ишда ишсиз бўлишига қараб рад этганлиги сабабли (89-модданинг туртинчи қисми);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ҳодимлар сонини (шакли) ёки иш ҳусуидаги ўзгаришга олиб келган ишлар қажининг қисқарганили ёхуд қорхонанинг туғтилганили (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли;

ҳодимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қўра бажарётган ишга нолойқлиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ҳодим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда иш қилмаётган даврда икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ҳодимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолган, бунда ҳодимга тулган бир ойлик ҳодим бўлаштириш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қарорлар, мулкдорнинг алмашиши сабабли қорхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам таъбиқ этилади.

Агар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган ҳодимларга меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳудудда бошқа ишга календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қилмаётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсала, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотоматга биноан ушунчи ой учун ҳам олдинги иш жойларини ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган ҳодимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз мақомига эга бўлади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида қўрилган, меҳнат шартномаси бекор қилинганда кейин уш кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва қасби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажратилган ҳолда малакасини ошираётган ҳодимларга қўну ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия туланади.

Башарти иш берувчи ноҳор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ҳодимлар иш ҳақи ва уларига тегишли бошқа тўловлар ҳусуида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёз ҳуқуқдан фойдаланади.

Туғтилган қорхоналарнинг маблиги бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида қўрилган ҳодимларга компенсациялар шу қорхоналарнинг ҳуқуқий носиллари маблағларидан туланади, ҳуқуқий носиллари бўлмаган тақдирда эса, — иш билан таъминлашга қўшимлаштириш жағғармаси маблағларидан ҳисобдан туланади.

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлаштиришга қўшимча қарорлар
Давлат ижтимоий ҳимояга муҳтоқ, иш топилганда қийинлашган ва меҳнат бозорига тенг шароитларда рақобатланишга қодир

бўлмаган шахсларга, шу жумладан уш турт ёшга тулган болалар ва ногирон болалар бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга; умумтаълим мактаблари, бошқа ўқув юрталарини битирган ёшларга ва ўқимларга (уш саккиз ёшга тулган шахсларга); Куролли Қўчалар, ИИБ қўшинларидан ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўлаштирилганларга; ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашган қўра шахсларга; қамоқ жойларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий далолаштиришга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари ва иштирослантирилган қорхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қилмаётган қорхоналар барпо этиш, иш ўрнатилиши махсус дастурларини ташкил этиш ва бошқа чоралар билан қўшимча қарорларни таъминлайди.

Харбий хизматга қақрилган (ўтган) ҳодим захиратга бўлаштирилган ёки истеъфога чиққан кейин, башарти Куролли Қўчалар сақидан, ИИБ қўшинларидан ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўлаштирилган кундан бошлаб узоти билан уч ой ичида ишга жойлаштириш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлаштириш ҳуқуқига эгадир.

Харбий хизматга қақрилган (ўтган), лекин кейинчалик захиратга бўлаштирилган ёки истеъфога чиққан ҳодим, агар унинг харбий хизматга қақрилган (ўтган) кундан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Қорхона туғтилганда харбий хизматдан бўлаштирилган шахсларни ишга жойлаштиришнинг унинг ҳуқуқий вориси, бундай ворис бўлмаса, маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

Ҳодимларга ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмидаги қўрилган қарорлар, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштириш, зарур ҳолларда эса, қасби бўйича бегул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу модданинг иккинчи, учинчи, туртинчи ва бешинчи қисмида назарда тутилган қарорлар муқоабил хизматга қақрилган ҳодимларга ҳам таъбиқ этилади.

69-модда. Давлат органиларидан сайлаб қўйилган лавозимларга сайланган ҳодимлар ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча қарорлар
Давлат органиларидан сайлаб қўйилган лавозимларга сайланган ҳодимлар ишдан озод қилинган ҳодимларга сайлаб қўйилган лавозимдаги ваколатлари туғтилган кейин аввалги иш (лавозим) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар
Қорхоналарнинг Республикаси давлат ҳокимияти органиларининг маҳаллий давлат ҳокимияти органиларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилган мумкин.

71-модда. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қўну ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузулгандаги чоралар
Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қўну ҳужжатларига риоя қилинишини текширишнинг давлат ҳокимияти ва бошқарув органилари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирилик ва унинг таркибий бўлималари, қасаба уюшмалари амалга оширилади.

Меҳнат қилиниши мажбуриятда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қўну ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қўну ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўлади.

VI БОБ. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ
1-§. Умумий қондалар
72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунаси ва тарафлари
Меҳнат шартномаси ҳодим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича иш иш меҳнат тартибда бўйунган ҳолда тарафлар келишув, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қўнулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаш шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ҳодим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланади.

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

Ҳодим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қўну ҳужжатлари билан таъбиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмун
Меҳнат шартномасининг мазмун тарафлар келишувини бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қўнулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувини билан қуйидагилар белгиланади: иш жойи (қорхона ёки унинг бўлимаси); ҳодимнинг меҳнат вақти ва мутахассислиги, малакаси, уш ишнинг лавозими; ишнинг бошланиш кўни; меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати; меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ҳодимларнинг қўнулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва қарорларни даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли
Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Х

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕХНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3-бетларда).

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида қорондаги ҳодимларнинг вакиллик органлари билан олдидан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камда икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилат олиши шарт. Кўрсатилган ҳодимнинг қисқартиришга ҳақли бўлиши ҳақида меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли бўлиши билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганили сабабли бекор қилиниши мумкин, бундай ҳолда ўрта меҳнат шартларини рад қилишга ҳақли бўлади.

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

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида ақс эттирилмайд.

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

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

4-5. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши
97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнат оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт қонунда йўл қўйилган ҳоллардагина тарафлар томонидан меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилгани мумкин.

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

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

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Корхонанинг бир орган бўйсунуви билан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилиниши тўхтатмайди.

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

Ходим ноумайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддат тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчининг ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугатилган сўнг ходим ишнинг тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтрасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

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

Ушбу муддатнинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишувиға буюнча белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

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

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз ишнинг давом эттиришининг имконий бўлиши (уқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйилганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

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

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

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

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

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

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўз меҳнат вазибаларини мунтазам равишда бузганлиги. Авалл меҳнат вазибаларини бузганлиги учун ходим илтимосий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга назарда тутилган таъсир чоралари қўлланган кундан эътиборан бир йил мубоайнда ҳолдор томонидан такоран илтимосий ҳилоф ноқуя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазибаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

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

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

ички меҳнат тартиби қондалари; корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси; айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланмайдиган илтимос ҳақидаги низо ва усталар билан белгиланган.

Ходимнинг ўз меҳнат вазибаларини бузиши қўпол туста ағалиги ёки эгаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноқуя ҳаракатининг оғир-енглигини ҳамда бундай бузиш тўғрисида келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қароб ҳал этилади.

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

6) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилинганлиги.

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

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

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона тугатилган ва корхона раҳбари билан меҳнат оид муносабатлар бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно.

Қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ҳоми билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи буюнча қабул қилинган қарори ҳақида иш берувчиға ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқиға эга бўлган мансабдор шахсини ёзма тақдимнома олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичига маълум қилинади.

Иш берувчи қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг қўмитаси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарор қабул қилинган кундан бошлаб бир ой давом кечиктирмай, меҳнат-шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат илтимосини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга илтимосий ҳазорларни қўлланш учун белгиланган муддатлар (182-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

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

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

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сонини (штати) ёки иш хусусиятини ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) камда икки ой олдин;

2) меҳнат шартномасини ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камда икки ҳафта олдин.

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

Агар тиббий ҳулосаға кўра мазкур ишнинг бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмас, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғига ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камда икки ҳафта олдин.

Ходим тўғрисидаги неустойка миқдорида иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

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

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

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддат тугани муносабати билан бекор қилиш

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугани билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагундан кейин ҳам меҳнат оид муносабатлар давом этверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома ноумайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Иш шунинг (лавозим) саклангани лозим бўлган ҳолатини ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

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

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга қақририлган тақдирда;

2) шу ишнинг илгарин бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;

3) ходимнинг жамоа мақдум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишнинг давом эттириш имкониятидан мақдурм этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволан-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қондалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қондаларнинг бартафари эътиборини имкон бўлмас ва у ишнинг давом эттиришига тўсқинлик қилса;

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ҳатли ишларни амалга оширади. Иш берувчи, шунингдек камда икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан овоз қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органи ҳам маълум қилиши шарт.

103-модда. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сонини (штати) ёки ишлар хусусиятини ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилинганда ишда қолдириш учун берилган имтиёзли ҳуқуқ

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

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

1) қарамонда икки ёки ундан ортқ кичи бўлган ходимларга;

2) оиласида янчи булак мустақил иш ҳақи олзуви бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ишда ўрта мақсус ўқув юртида тағишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта мақсус ўқув юртида, ҳунар-техника билим юртидаги таромолган шахсларга ўқини тугатган сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мубоайнда;

5) мазкур корхонада меҳнатда мойиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини олтирган шахсларга;

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

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурулини билан боғлиқ нурулини касаллиги ва бошқа касалликларга йўлқандан ёки шундай касалликларни бошдан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартафари этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки қучирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришга афзаллик бериладиган бошқа ҳолларда назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолларда, агар ходимлар ушбу муддатнинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришга афзаллик ҳуқуқиға эга бўлмаган тақдирдагина, инобатда олинади.

104-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддатдан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш

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

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини қўллаб қўлланган ҳаракатларга, ходим ишдан давм ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўғрисидаги неустойка миқдорида иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

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

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

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддат тугани муносабати билан бекор қилиш

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугани билан бекор қилинади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕХНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3, 4-бетларда).

Ишлаб чиқариш шартловлари кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш улуғсиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинмайдиган олти кунлик иш ҳафтаси шартинда смена бўлиб ишланадиган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

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

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

Ҳисобга олинмайдиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (115-118-моддалар). Бунда ҳисобга олинмайдиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш тартиби, шунингдек ҳисобга олинмайдиган давр мубайнада ходимларга ҳар ойга тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

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

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўллашни мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шартини ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга ишга қўйилмайди. Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддасида бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белги-ланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасида икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шартини оғир ва зарарли ишларда—бир кунда икки соатдан) ва йилга бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

VIII БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ 1-Ў. Танаффуслар, дам олиш ва байрам кунлари

126-модда. Дам олиш вақти тунувчаси Дам олиш вақти—ҳодим меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтлар.

127-модда. Иш кунини (смена) давомидати танаффуслар

Ходимга иш кунини (смена) давомида дам олиш ва оқватланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига кири-тилмайди. Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикаларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бел-гилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шартини кўра дам олиш ва оқватланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи хо-димга иш вақтида оқватланиш олиш имко-ниятини таъминлаш шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, оқватланиш тартиби ва жой ички меҳнат тартиби қоидаларида белги-лаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш кунини (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белги-лаб қўйилиши мумкин.

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

Ишнинг тугатиш билан кейинги кунини (сменани) иш бошлангич ўртасидаги кун-далик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

129-модда. Дам олиш кунлари

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик улуғсиз дам олиш) берилади. Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш кунини, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш кунини бери-лади.

Умумий дам олиш кунини акшанбадир.

130-модда. Дам олиш кунларига ишга жалб этилишини чеклаш

Дам олиш кунларида ишлаш тақиқлана-ди. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳолатларга, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса,—иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўми-таси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик ор-гани билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ходимларни улар дам олинган кунлари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-мод-дасида бешинчи қисмида ва 228, 245-модда-ларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кун-лари

- Куйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунлари:

 - 1 январь—Янги йил;
 - 8 март—Хотин-қизлар кунин;
 - 21 март—Наурыз байрами;
 - 9 май—Ғалаба кунин;
 - 1 сентябрь—Муスタқиллик кунин;
 - 8 декабрь—Конституция кунин;
 - Рус вақтин (Ийд ал-Фитр) диний байра-мининг биринчи кунин;

Курбон ҳайит (Ийд ал-Адха) диний байрамнинг биринчи кунин.

132-модда. Байрам (ишланмайдиган) кун-лари ишга жалб этилишини чеклаш

Байрам (ишланмайдиган) кунлари иш-лаш нам этилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жал-б этишга алоҳида ҳолатларга, жамоа шарт-номасида, агар у тузилмаган бўлса,—иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўми-таси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик ор-гани билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шартловлари ва бошқа шартловлар (улуғсиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қуриқлаш, уларни-нг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишнинг тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарура-ти бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-туши-риш ишларида байрам (ишланмайдиган) кун-лари ишлагани йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари бажа-рилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тў-лаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига муво-фиқ амалга оширилади.

2-Ў. Таътиллار

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

Барча ходимларга, шу жумладан ўри-ношлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойини (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақла-нган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари бери-лади.

134-модда. Йиллик асосий таътил

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бў-лган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллари

Куйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиги ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирил-ган асосий таътил берилади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга—ўт-ти календарь кун;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлари-га—ўтти календарь кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хош хўжларга ва хуsusятларини ҳамда бошқа ҳолатларини эътиборга олиб, қонун ҳужжатларида муво-фиқ узайтирилган таътиллари белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонулар ёки бош-қа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартла-рида ҳам узайтирилган йиллик таътиллари бери-ш назарда тутилши мумкин.

136-модда. Йиллик кўшимча таътиллари

Кўшимча таътиллари: меҳнат шартини ноқулай ва алоҳида тус-га эга бўлган ишларда банд бўлган ходим-ларга (137-модда);

оғир ва ноқулай табиий-иклим шартло-рида иш бажарётган ходимларга (138-мод-да); меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномаси-нинг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолатларда берилади.

137-модда. Меҳнат шартини ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишлар учун бериладиган йиллик кўшимча таътил

Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этганидан хо-димларга ноқулай меҳнат шартинида ишла-ганликларини учун йиллик кўшимча таътил бери-лади.

Корхоналарда кўшимча таътил олиш ҳу-қуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозим-лар рўйхати таътиллариинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ кели-шувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса,—касба уюшмаси қў-митаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик ор-гани билан келишиб иш берувчи томони-дан) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва-зирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғ-ликни сақлаш вазирилик тасдиқлайдиган меҳнат шартловларини баҳолаш услубиети асосида белгиланади.

Ишнинг алоҳида тусга эга эканлиги, шу-нингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шарт-ини учун кўшимча таътилниинг энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Хукумати томо-нидан белгилаб қўйилади.

138-модда. Оғир ва ноқулай табиий-ик-лим шартловларидаги иш учун йиллик кўшим-ча таътил

Табиий-иклим шартини оғир ва ноқулай шарт-ини рўйхати ҳамда йиллик кўшимча таътилниинг энг кам муддати Ўзбекистон Рес-публикаси Хукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари, жамоа шартнома-ларида табиий-иклим шартловлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ҳам ходимларга йиллик кўшимча таътил бериш назарда ту-тилиши мумкин.

139-модда. Йиллик таътиллариинг му-датини ҳисоблаш

Таътиллариинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кун-лари билан ҳисоблаб чиқарилади.

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

140-модда. Йиллик асосий ва кўшимча таътиллариинг жамлаш тартиби

Йиллик таътилниинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда кўшимча таътиллари йил-лик асосий таътилга (шу жумладан узайти-рилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллариинг жамлашда улар-нинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

141-модда. Таътиллари мудатини ишлан-ган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чи-қариш тартиби

Таътиллари мудатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқ-дорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишлан-ган ойлар сонига кўпайтириш йули билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб ҳисобланади, ўн беш календарь кундан кам эса чиқариб ташланади.

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

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига куйидагилар кир-ди:

- иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ҳодим ҳақиқатда ишланмаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойини (лавозими) сақлагани вақт, бундан болани парвартиш учун қис-ман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақ-ланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллари мутаноси-но;

меҳнат шартномаси таътиллиниинг ра-вишида бекор қилинганлиги ёки ходим таъти-линиинг равишида бошқа ишга ўтказилган-лиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогуд вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишга тикланган бўлса; тармоқ келишувлари, жамоа шартнома-лари ва корхонанинг ўзга локал ҳужжатла-ри, меҳнат шартномасининг шартларида на-зарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корхонанинг бош-қа локал ҳужжатига, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бери-ладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътил-ини олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажи-га қўшиб назарда тутилиши мумкин.

143-модда. Таътиллари бериш тартиби

Йиллик асосий таътил биринчи иш йи-ли учун олти ой ишлангандан кейин бери-лади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан, иш бошланган кундан эътиборан ҳисобла-нади.

Таътил қуйидаги ҳолатларда уларнинг хо-ҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин бери-лади:

- аёлларга—ҳомилдорлик ва туғиш таъти-ли олдидан ёки ундан кейин;
- I ва II гуруҳ ногиронлигига;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга; муддатли ҳарбий хизматдан ҳазирга бу-шатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хиз-матчиларга;

ўриндошлик асосида ишлаётганлар-га—асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақ-тига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда; ишлаб чиқаришдан ажратилган ҳолда умумий таълим мактабларида, хунар-техни-ка билим юрталарида, олий ва ўрта махсу-с ўқув юрталарида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёр-лаш институтлари ва курсларида ўқитил-ганда, агар улар уларнинг йиллик таътил-ларини имтиҳонлар, синловлар (ачетлар) топ-шириш, диплом, курс, лаборатория ва бош-қа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғри-лаб олишни хоҳласалар;

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳ-натни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходим-лар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўз-гаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қис-қарганилиги ёхуд корхонанинг тугатилганли-ги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

Мактаблар, хунар-техника билим юртал-ри, олий ва ўрта махсус ўқув юрталари, кадр-ларнинг малакасини ошириш, уларни тайёр-лаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва ку-рсларининг муаммалар тарихида биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мажбу-р ўқув юртига ишга қарган вақтидан қатъи назар ҳақиқий ишлаган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёғни таътил да-врида тўлиқ берилади.

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

Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кў-ра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш им-кони бўлмаган алоҳида ҳолатларда, ходими-ниг розилиги билан таътилниинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчүрилиши мумкин, шу йили унд-ан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йил-лик таътилни, шунингдек ушбу Кодекснинг 137-моддасида кўрсатилган йиллик кўшим-ча таътиллариинг бермаслик тақиқланади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва унд-ан кейинги иш йиллари учун таътиллари жад-валига мувофиқ иш йилининг истаган вақ-тида берилади.

144-модда. Таътиллари бериш вақти ва навабти

Йиллик таътиллариинг бериш навабти календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи бил-дан келишиб тасдиқланадиган жадвалга му-вофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти қаҳдада ходим таъ-тил бошлангундан қамда ўн беш кун ол-дин хабардор қилиниши керак.

Куйидаги ҳолатларга таътил уларнинг хо-ҳишига кўра ёғни ёки улар учун қўлай бў-лган бошқа вақтда берилиши керак:

- ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ноги-рон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, ниҳондан ажратилган, ёлғиз оналарга) ва муҳтима ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчи-ларнинг хотинларига;
- I ва II гуруҳ ногиронлигига;
- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчил-арига ва имтиёзли буйича уларга тенглаш-тирилган шахсларга;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга; таълим муассасаларида ишлаб чиқариш-дан ажратилган ҳолда ўқитишчиларга (250-модда);
- жамоа шартномаси, келишувига назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларин-инг ҳомилдорлиги ва туғиш таътили да-врида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалида белгиланган вақти ходим билан иш беру-вичинг келишувига биноан узатририлиши мумкин.

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга қўчириш

Ходимлар куйидаги ҳолатларда таъти-лни узайтириш ёки бошқа муддатга қўчириш ҳу-қуқига эгадирлар:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик дав-рида;
- ҳомилдорлик ва туғиш таътили мудатини бошланганда;
- йиллик таътил ўқув таътилга тўғри ке-либ қолганда;
- давлат ёки жамоат вазифаларини бажар-ётганда, башарти қонунлар ва бошқа нор-матив ҳужжатларда бундай вазифаларини ба-

жарини учун ходимни ишдан озод этиш на-зарда тутилган бўлса.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқин-лик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил да-врида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим бил-ан иш берувчининг келишувига биноан таътилниинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқин-лик қилувчи сабаблар тўғрисида иш беру-вичини хабардор қилиши шарт.

Агар ходим белгиланган муддатда таътил-инг бошлангич вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бош-лангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўла-нмаган бўлса, таътил ходимнинг аризага му-вофиқ бошқа вақтга кўчирилади.

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўли-шга йўл қўйилади. Бунда таътилниинг бир қис-ми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

147-модда. Таътилдан чиқариб олиш

Таътилдан чиқариб олишга фақат холим-нинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу му-носабат билан таътилниинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мажбур иш йили да-вомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 143-моддасида бешинчи, олтинчи ва еттинчи қисмларида назарда тутилган та-лабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йи-лининг таътилга қўшиб қўйилиши керак.

148-модда. Таътиллари учун ҳақ тўлаш

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

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартно-масида белгиланган муддатларда, лекин таъ-тил бошланмасидан олдинги охириги иш кун-идан кечикмай амалга оширилади.

149-модда. Иктомий таътиллари

Ходимлар куйидаги иктомий таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланишлар:

- ҳомилдорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);
- болаларни парваришлаш таътиллари (232, 234, 235-моддалар);
- ўқиниб билан боғлиқ таътиллари (252, 253, 254 ва 256-моддалар);
- ижодий таътиллари (258-модда).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари

Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш беру-вичи ўртасидаги келишувга биноан белги-ланади.

Куйидаги ҳолатларда уларнинг хоҳиши-га кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқар-рар тартибда таътил берилади:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчил-арига ва имтиёзлироқ жойидаги уларга тен-глаштирилган шахсларга—ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;
- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронли-га—ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар; икки ёшдан ўн ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);
- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕХНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Бош 2, 3, 4, 5, 6-бегларда).
XIII БОБ. МЕХНАТНИ МУХОФАЗА ҚИЛИШ

211-модда. Мехнатни муҳофаза қилиш талаблари

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шaroитларини яратилган бўлиши керак. Бундай шaroитларни яратиб бериш иш бeрyвчнннг мажбурийятига киради.

Мехнатни муҳофаза қилиш талаблари иш-бу Кодекс, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек техник стандартлар билан белгиланади.

Иш бeрyвчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қонда ва йўриқномаларига ривоз этиш мажбурийяти

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қонда ва йўриқномаларига, шунингдек мажбурийатини ишни бекатар олиб бeрнш ҳақидаги фармойишларига ривоз қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф содланган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки и билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадирни), устаси, участка бошлиғини ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи

Иш бeрyвчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимнинг меҳнат шaroитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликларига ва бошқа касалликларга чалиниши эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бeрилadиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш бeрyвчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бeриши шарт.

214-модда. Тиббий кўрик

Иш бeрyвчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қўйиладиган ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

Ун саккиз ёшга тўлмаганлар; олтинчи ёшга тулган эркаклар, эзлик бeш ёшга тулган аёллар; ногиронлар;

меҳнат шaroити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати тунги ҳодиса қилишда банд бўлганлар; озиқ-овқат сановатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бошқарилиши билан боғлиқ таълим ёки тарбия бeриш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шaroити ноқулай ишлар ва бажарилаётган дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтказилган бўлиши тўғрисида ҳақиқат эмаслиги тиббий кўриқдан ўтказилган ёки тиббий кўриқларнинг текширувлар натижасида бeриш тавсияларини бажаришдан бўлиши тўғрисидаги ходимларни иш бeрyвчи кўриқчиликка ҳаққилар.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри кeлмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўзи соғлиғининг ҳолати меҳнат шaroити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навабатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳаққидор.

Тиббий кўриқлардан ўтказилиш муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайди.

215-модда. Мехнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бeриш ва ўқитиш

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқаришдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қондалари ҳақида йўл-йўриқлар бeриш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига ривоз этишларини доимий равишда текшириб бeриш вазифаси иш бeрyвчи зиммасига юклатилади.

Иш бeрyвчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқушларини ташкил этиш ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

Мехнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқушдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.

216-модда. Мехнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Мехнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Ва маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тўғримаган бўлса, иш бeрyвчи ва касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўрта-сидиги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органи ва меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланишнинг текшириб бeриладор.

217-модда. Ходимларни сўт, даволанш-профилактика озиқ-овқати, таълим муҳити ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шaroити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

тиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тўғримаган бўлса, иш бeрyвчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

218-модда. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш бeрyвчи, уларнинг розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки мудатли равишда, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кундан бошлаб икки ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақиси бўйича янги ишга бeриладиган иш ҳақида қўйилганда ходимнинг аввалги ишдаги тўлиқ иш ҳақидан охиби кeтмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш бeрyвчи бошқа ишга тўлиқ бeрoлмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқа тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш бeрyвчи аввалги иш ҳақи билан янги ишга оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлади. Бундай фарқ меҳнат қўбиллиги тўланганга қадар ёки ногиронлиги белгиланганга қадар тўланади.

Қонуи ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсирини холи этилган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қoлишини ёки давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақа тўлаб туришини бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ходимнинг ўзи ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид содланган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид содланган ҳолатлар юзга кeлишидан қўрқиб турганда иш бeрyвчига лeрҳо қилиши шарт. Меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига ривоз этилишини текшириб бeриш ва назорат қилиш билан шугулланувчи органлар ана шу ҳолатларнинг тасдиқланган тақдирда иш бeрyвчи бу ҳолатларнинг бeртараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид содланган ҳолатлар бeртараф этилганга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳаққидор. Ана шу лeрҳо мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

Иш бeрyвчи белгиланган квота ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқ иш вақти режими ўрнатилиши, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш бeрyвчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафасига Уттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таълим бeрилади. Ногиронларни тунги вақатга ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидан ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар ушбу бундай ишлар тўғрисида тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволанш-профилактика муассасаларига олиб бeриш

Иш бeрyвчи иш жойида кeсал бўлиб қoлган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қараётган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қoлган ходимларнинг даволанш-профилактика муассасаларига олиб бeриши, зарур ҳолларда, иш бeрyвчининг ҳисобидан амалга оширилади.

222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бeриш ва текшириш

Иш бeрyвчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўзи вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бeриши шарт.

Жабранувчининг талабига биноан текширув тугатган кундан эъланборан узоти билан уч кун ичида иш бeрyвчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далелотнома бeриши шарт.

223-модда. Мехнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш ва текширув ўтказиш

Мехнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувнинг давлат органилари амалга ошириладор.

Мехнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қондаларига ривоз этилиши устидан жамоат текширувини касба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органилари амалга ошириладор.

XIV БОБ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга бeриладиган қўшимча кафолатлар

224-модда. Ҳoмилалор аёлларини ва боласини бeр аёлларини ишга қабул қилишдан сақлаш

Ҳoмилалорнинг ёки боласини бeриш сабабидан аёлларни ишга қабул қилишдан рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳoмилалор аёлни ёки ўғли

тўлмаган боласини бeр аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш бeрyвчи рад этишини сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишнинг рад этилиши устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланган ишлар

Меҳнат шaroити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги ёки ишлар (ижтимоий бўлмаган ишлар ёки санитария ва миёнаги кизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснод.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормалдан ортиқ юқини кўтаришлари ва ташкиллар ман этилади.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланган меҳнат шaroити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташкиллар мумкин бўлган юқ нормаларининг чeт-тарфини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш бeрyвчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

226-модда. Ҳoмилалор аёлларини енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳoмилалор аёлларининг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилди ёки улар аввалги ишларидан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ҳoмилалор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилилар таъсиридан холи бўлган иш бeриш масаласи ҳал этилганга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озиб этилиши лозим.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласини бeр аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган боласини бeр аёллар аввалги ишнинг бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласини икки ёшга тўлганга қадар аввалги ишдаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

228-модда. Тунги ишларда, дам олиш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидан ишларда аёллар меҳнатини қўлланиши ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳoмилалор аёлларини ва уш тўрт ёшга тўлмаган боласини (ун олти ёшга тўлмаган ногирон боласини) бeр аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидан ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳoмилалор аёлларини ва уш тўрт ёшга тўлмаган боласини тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдираётганлиги тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқ иш вақти бeрилиши

Ҳoмилалор аёлнинг, уш тўрт ёшга тўлмаган боласини (ун олти ёшга тўлмаган ногирон боласини) бeр аёлнинг, шу жумладан ҳoмилалик шудай холи бeр аёлнинг ёки оила-нинг бeтoб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахсининг илтимосига кўра, иш бeрyвчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқ иш вақти икки тўлиқ иш вақтисига (119-модда) белгиланган мажбурийдир.

230-модда. Қўшимча дам олиш кунини

Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг биргачи (васийга, ҳoмиятга) бола уш олти ёшга тўлганга қадар давлат ижтимоий сугуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорда ҳақ тўлаган ҳолда ошига қўшимча бир дам олиш кунини бeрилади.

231-модда. Аёлларга йиллик таълимларини бeриш навабатини белгиланган имтиёзлар

Ҳoмилалор аёлларга ва бола тўққан аёлларга йиллик таълимлар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишли ҳoмилалорнинг ва туғиш таъминидан олдин ёки ундан кейин ёки бола-ларни парваришлаш таъминидан кейин бeрилади.

Уш тўрт ёшга тўлмаган бeтга ва ундан ортиқ болани (ун олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бeва эркаклар, бeва аёллар, ниқондан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва мудатли иш вақтида ижтимоий ўнган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таълимлар, уларнинг хоҳишига кўра ёки вақтида ёки улар учун қўлай бўлган бошқа вақтда бeрилади (144-модда).

232-модда. Уш икки ёшга тўлмаган боласини ёки уш олти ёшга тўлмаган ногирон боласини бeр аёллар учун қўшимча таълимлар

Уш икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласини ёки уш олти ёшга тўлмаган ногирон боласини бeр аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили уш тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланган ҳолда таълим бeрилади. Бундай таълим йиллик таълимга қўшиб бeрилиши ёки иш бeрyвчи билан келишиб белгиланган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёки қисмларда бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

233-модда. Ҳoмилалорлик ва туғиш таълимлари

Аёлларга туғишга қадар етмиш календарь кун ва туғишдан кейин эзлик олти календарь кун (туғиш қилинган кeчган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳoмилалорлик) — етмиш календарь кун мудатли билан ҳoмилалорлик ва туғиш таълимлари бeрилиб, давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳoмилалорлик ва туғиш таълими жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бўлган таълимнинг неча кундан фойдаланилганлигидан қатъи назар аёлга тўлиқ бeрилади.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлганга қадар парвариш билан уш бeриладиган таълимлар

Ҳoмилалорлик ва туғиш таълими тугатилган кейин аёлнинг хоҳишига кўра, ушга боласини икки ёшга тўлганга қадар болани парваришлаш учун таълим бeрилиб, бу даврда

қонуи ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласини уч ёшга тўлганга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таълим ҳам бeрилади.

Болани парваришлаш учун бeриладиган таълимлардан боланинг отаси, буниси, буниси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариноқлари ҳам тўлиқ ёки уш қисмларда бўлиб фойдаланилиши мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўш хоҳишларига кўра, болани парваришлаш таълими даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш бeрyвчи билан келишиб, уш ишларни мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таълимлари даврида аёлнинг иш жойи (давзими) сақланади. Бу таълимлар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўйилади.

Болани парваришлаш таълимларининг бошқарилиши ҳамда шартномасида, қорхонанинг бошқа лoқам тўғрисида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳoл назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таълим олиш ҳуқуқини бeриадиган иш стажига қўйилмайди.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга вазий қилиб бeриладиган шахсларга бeриладиган таълимлар

Янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга вазий қилиб бeриладиган шахсларга бола фарзандликка олган (васийлик бeриладиган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эъланборан эзлик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олган (васийлик бeриладиган) тақдирда эса етмиш календарь кун) унутган қадар бўлган даврда давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таълим бeрилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлганга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таълимлар бeрилади (234-модда).

236-модда. Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимлар

Икки ёшга тўлмаган боласини бeр аёлларга, дам олиш ва оқатлаштириш учун бeриладиган таълимлардан ташқари, болани оқатлаштириш учун қўшимча таълимлар ҳам бeрилади. Бу таълимлардан камидан ҳар уч соатда бир марта ҳар бeр ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан бeрилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласини бeр аёллар таълимлари билан бeрилади. Икки ёшга тўлмаган болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатлаштириш учун бeриладиган таълимларнинг уш вақтида қириғилган ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болани оқатла

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Бош 2, 3, 4, 5, 6, 7-бетларда).
ни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бо-
раётган шахсларга номзодлик ёки доктор-
лик диссертацияларини яқунлаш, шунинг-
дек дарсиллар ва ўқув-услубий қўланма-
лар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача
ойлик иш ҳақи ва лавозим сақланган ҳолда
ижодий таътилла берилди.

Ижодий таътиллари бериш тартиби ва
уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан
белгилаб қўйилди.

XV БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Яққа меҳнат низоларининг та- рифлари ва мазмуни

Яққа меҳнат низолари—бу иш берувчи
ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қо-
нулар ва бошқа норматив ҳужжатларни,
меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳ-
нат шартларини қўланиш юзасидан келиб
чиққан келишмовчиликларидир. Бундан ҳол-
ларда низонинг ҳудуд маънафини ифода
этувчи тарфи бўлиб ходимларнинг вакил-
лик органи иштирок этиши мумкин.

260-модда. Яққа меҳнат низоларини кў- риб чиқувчи органлар

Яққа меҳнат низолари:
меҳнат низолари комиссиялари томони-
дан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсат-
тилган низолар бундан мустасно;
туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб
чиқилади.

Ходим меҳнат низоини ҳал қилиш учун
ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комис-
сиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга
ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш ма-
салаларига доир яққа меҳнат низолари ушбу
Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб
чиқилади.

261-модда. Яққа меҳнат низоларини кў- риб чиқиб тартиби

Яққа меҳнат низоларини кўриб чиқиб
тартиби ушбу Кодекс билан тартибга соли-
нади, меҳнат низоларига доир ишларни ту-
ман (шаҳар) судларида кўриб чиқиб тарти-
би эса, бундан ташқари Ўзбекистон Респу-
бликаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан
ҳам белгиланади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссия- ларини тўзиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган
бўлса, иш берувчи ва касба уюшмаси кў-
митаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик
органи ўртасидаги келишувда меҳнат низо-
лари комиссияларини тўзиш назарда тути-
лиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш бе-
рувчи ва касба уюшмаси кўмитаси ёки хо-
димларнинг бошқа вакиллик органи томо-
нидан тенглик асосида тўзилади.

Комиссияга касба уюшмаси кўмитаси
ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи-
дан ажратилган аъзолар тегишли органининг
қарори билан, иш берувчининг вакили эса,
унинг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон
тартиби ва вазифаларига жамоа шартно-
масида, агар у тузилмаган бўлса, иш берув-
чи ва касба уюшмаси кўмитаси ёки хо-
димлар бошқа вакиллик органининг келишув-
га биноан белгиланади.

263-модда. Меҳнат низолари комис- сиясининг вазифаси

Башарти ҳодим келишмовчиликни му-
стақил равишда ёки касба уюшмаси кўми-
таси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик ор-
гани иштирокчи иш берувчи билан бевоси-
та олиб борган музокаралида ҳал эти-
лмаган бўлса, меҳнат низоини ҳал қилиш
комиссиясида кўриб чиқилади.

Меҳнат низоларини ҳал қилиш яққа меҳ-
нат низоларини кўриб, кўриб чиқилишини
ўзгача тартиби белгиланган меҳнат низола-
ри (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

264-модда. Яққа меҳнат низоларини ко- миссияда кўриб чиқиб тартиби

Меҳнат низолари комиссиясини меҳнат ни-
зоининг ариза берилган кундан эътиборан ўн
кун муддат ичида кўриб чиқилиш шарт. Низо
ариза берган ходимнинг иштирокчида кўри-
лади. Ходимнинг иштирокчиси низоини кў-
риб чиқилишга унинг ёзма аризаси бўлган тақ-
дирдагина йўл қўйилади. Башарти ҳодим ў-
зини сабаб билан комиссия мажлисига кел-
мас, мажбур аризани кўриб чиқилиш кун
тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қа-
бул қилиниши мумкин, бу эса ходимнинг тақ-
дорини ариза билан мурожаат этиши ҳуқуқидан
мажбур қилмайди.

Ходим, касба уюшмаси кўмитаси ёки
ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳ-
нат низоини кўриб чиқилишига иштирок этиш
учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низоларини комиссиясини мажлиси
туғрисидаги қарорнинг, мутахассисларни
таклиф қилиш, иш берувчининг зарур ҳисоб-
киتابлар ва ҳужжатлар тақдим этилиши та-
лаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва
касба уюшмаси кўмитаси ёки хо-
димлар бошқа вакиллик органи вакиллари-
дан иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок эти-
шлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар
бир мажлисида раислик вазифасини иш бе-
рувчининг ва касба уюшмаси кўмитасининг
ёки хо-
димлар бошқа вакиллик органининг
вакиллари навбатма-навбат бажарадилар.
Бундан бир мажлисининг ўзида раислик ва ко-
тиблик вазифасини бир тарафининг вакиллари
бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида та-
рифлар томонидан кейинги мажлисини раис-
ли ва котиб таъинланади, уларга мажлисини
тайёрлаш ва чакориш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг маж-
лисида баённома юритилади.

265-модда. Меҳнат низолари комис- сиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қаро-
ри иш берувчи ва касба уюшмаси кўмитаси
ёки хо-
димлар бошқа вакиллик органининг

вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қа-
бул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан
нобатланган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қо-
нулар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳ-
нат шартномасига асосланган бўлиши ке-
рак.

Комиссиянинг пул ундириш талаблари-
га оид қароридида ходимга тегишли сумма аниқ
кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиб томони-
дан имзоланади. У мажбурий кучга эга бў-
либ, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қарорининг нуҳаси қарор қа-
бул қилинган кундан эътиборан уч кун ичи-
да ходимга, иш берувчи ва касба уюшма-
си кўмитаси ёки хо-
димларнинг бошқа ва-
киллик органига топширилади.

266-модда. Меҳнат низоларини комис-
сиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қаро-
ри бу қарор устидан шикоят қилиш учун
белгиланган ўн кунлик муддат ўтандан кей-
ин уч кун ичида иш берувчи томонидан ба-
жарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган му-
ддат ичида комиссия қарорини бажармасе,
меҳнат низолари комиссиясини томонидан ко-
димга ижро варақаси кучига эга бўлган гу-
воҳнома берилди.

Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган
муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат
низоини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан
мурожаат этсе, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссиясини берган ва
олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида
туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳ-
нома асосида суд ижросини меҳнат низола-
ри комиссиясининг қарорини мажбурий тара-
да ижро этиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни
узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақ-
дирда, гувоҳномани берган меҳнат низола-
ри комиссиясини ўтказиб юборилган муддатни
тиклаши мумкин.

267-модда. Меҳнат низоини кўришни ту-
ман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низо-
лари комиссиясини қарори устидан шикоят қи-
лиш

Башарти меҳнат низолари комиссиясини ўн
кунлик муддат ичида меҳнат низоини кў-
риб чиқмас ёки ҳал этмасе, манфаатдор хо-
дим ушбу низоини кўришни туман (шаҳар)
судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қаро-
ри устидан манфаатдор хо-
дим ёки иш берувчи комиссия қарорини топ-
ширилган кундан эътиборан ўн кунлик му-
ддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қи-
лиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юбо-
рилганлиги аризани қабул қилишни рақ этиш
учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни
узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган
деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборил-
ган бу муддатни тиклаши ва низоини моҳия-
ти бўйича кўриб чиқиши мумкин.

268-модда. Меҳнат низоини кўришни су-
раб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Кўйидагилар меҳнат низоини кўриш ҳа-
қидаги ариза билан судга мурожаат қилиш
ҳуқуқига эгадирлар:

- 1) ходим, касба уюшмаси ёки хо-
димларнинг бошқа вакиллик органи;
- 2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;
- 3) иш берувчи, меҳнат низолари комис-
сиясининг қарорига ижро бўлмаган тақдир-
да, шунингдек унга ходим томонидан еткази-
лган зарарини қоплаш ҳақидаги низолар
бўйича;
- 4) прокурор.

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) су-
даларда кўрилиши лозим бўлган меҳнат низо-
лари

Меҳнат низолари кўридаги ҳолларда бе-
восита туман (шаҳар) судларида кўриб чи-
қилади:

- 1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат
низолари комиссиясини тузилмаган бўлса;
- 2) улар меҳнат шартномасини бекор қи-
лиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш
тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қи-
лиш вақти ва асослари тарафини ўзгарти-
риш тўғрисида, мажбурий прогуд ёки кам
ҳақ туланидан ишчи бажарган вақт учун
ҳақ тулашга доир бўлса;
- 3) улар ходим томонидан иш берувчи-
га етказилган зарарининг тўлиғини ҳақида бў-
лса;
- 4) улар меҳнат шартномасини бажариёт-
ганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказил-
ган оқибатдаги зарарини (шу жумладан
маънавий зарарини) ёки унинг мол-мулкига
етказилган зарарини иш берувчи томонидан
тўлиғини ҳақида бўлса;
- 5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг
иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда
ишга қабул қилиш рақ этилганлиги ҳақида
бўлса;
- 6) улар иш берувчи иш касба уюшмаси
кўмитаси ёки хо-
димларнинг бошқа вакил-
лик органи билан олдидан келишib ҳал
этилган масалалар юзасидан келиб чиққан
бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида са-
наб утилган меҳнат низолариндан бошқа ни-
золар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевоси-
та туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Меҳнат низоини меҳнат низолари комис-
сиясида кўрилмаган деган вақт билан хо-
димнинг аризасини кўриб чиқишни рақ этишга
йўл қўйилмайди.

270-модда. Меҳнат низоини ҳал қили-
ши сураб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссияси-
га мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар
белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича—ходимга
у билан меҳнат шартномаси бекор қилин-
ганлиги ҳақидаги буйруқнинг нуҳаси бе-
рилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчи етказил-
ган моддий зарарини тўлаш ҳақидаги низо-

лар бўйича—зарар етказилганлиги иш бе-
рувчи маълум бўлган кундан бошлаб бир
йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича—ходим
ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки били-
ши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу муддатлар белгиланган муддатлар уз-
рли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақ-
дирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низола-
ри комиссияси томонидан қайта тиклиниши
мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарар-
ни қоплашга доир низолар бўйича судга му-
рожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

271-модда. Меҳнат шартномасини бекор
қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга
ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор
қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоси ёки
белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қи-
линган ёхуд ходим гайриқонуний равишда
бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат
низоини кўриб чиқиб орган томонидан
аввалги ишга тиклиниши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг та-
шаббуси билан бекор қилинганлигининг қо-
нунийлиги ёки қонуний эмалиги ҳақидаги
масала ҳал қилинганда, суд ходим билан
меҳнатта оид муносабатлар бекор қилинган-
лигининг асослиғига баҳо бериб ўтади.

Гайриқонуний равишда сулланганлиги
муносабати билан меҳнат шартномаси бе-
кор қилинган ёки гайриқонуний равишда
жнзий жавабгарликка тортилган муноса-
бати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган
ходимга аввалги ишга (лавозимга) берилиши
лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса
(корхона тузатирилганлиги, шатлар қисқа-
батлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун
монелик қилувчи қонунда назарда тутилган
бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга
аввалги ишга (лавозимга) тенг бошқа иш
(лавозимга) берилиши керак.

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор
қилиш сабабларини таърифлаш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш са-
бабларини таърифлаш нотўғри ёки амалдаги қо-
нун ҳужжатларига мувофиқ деб топилган
тақдирда, суд уни ўзгартириш ва ҳал қилув
қароридида қонуннинг тегишли моддаси (бан-
ди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси
бекор қилиш сабабини амалдаги қонун
ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсата-
ди. Суд айни бир вақтда қонун ҳужжатлари-
да назарда тутилган қарорлар берилиши
тўғрисидаги ва ходимга туланиши лозим бўл-
ган ишдан бўшатилган нафақасининг миқдори
ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат
шартномасини бекор қилиш асосининг
таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки
тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгар-
тирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори
чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ҳодим меҳнат шартномасини бе-
кор қилишини таърифлаш ўзининг шаъни ва
қадр-қимматини камситган деб ҳисобласе, у
ҳолда туман (шаҳар) суди низоини кўриш
билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра,
унга етказилган маънавий зарарини тўлаш ма-
саласини ҳам ҳал этади.

273-модда. Меҳнатта доир айрим низо-
лар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартно-
маси гайриқонуний равишда бекор қилин-
ганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат
шартномасини бекор қилиш асослари таъри-
фини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал
қилув қарори ёки гайриқонуний равишда
бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги
ишга тиклаш ҳақида меҳнат низоларини
кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро
этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бу-
ндай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақ-
дирда, қарорни қабул қилган меҳнат низо-
ларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган
барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи
тулаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқ-
дорда тўлаш ҳақида тегишли ажрим ёки
қарор чиқаради. Агар гайриқонуний равиш-
да бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат ни-
золари комиссиясини томонидан берилган гу-
воҳнома асосида комиссия қарорини маж-
бурий равишда ижро этиришини сураб судга
мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низола-
ри комиссиясини қарорининг ижроси кечик-
тирилганлиги тўғрисида юзга келган мажбу-
рий прогуд вақти учун ходимга иш ҳақи ту-
лаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органининг
ходимга у оидан кўп бўлмаган муддат учун
иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам
дарҳол ижро этилиши лозим.

274-модда. Меҳнат шартномасини гайри-
қонуний равишда бекор қилишда ёки хо-
димни гайриқонуний равишда бошқа ишга ў-
тказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зим-
масига моддий жавабгарлик юклатиш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шарт-
номасини гайриқонуний равишда бекор қи-
лишда ёки хо-
димни гайриқонуний равишда бекор қи-
лишда ишга ўтказишда айбдор бўлган ман-
сабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш
ҳақи туланиши муносабати билан иш бе-
рувчи етказилган зарар унинг қоплаш маж-
бурийлигини юклайди. Бундай мажбурийат,
башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш
ёки бошқа ишга ўтказиш қонунини оқиб-
оид бўлган ҳолда амалга оширилган ёки ман-
сабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш
тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган
бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар урнини қоплаш учун
туланишдан ҳақ миқдори мансабдор шахс-
нинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги
лозим.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир
талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга
доир талабларини ҳеч қандай муддат билан
чекламай, ҳайма вақт учун қондиришга ҳақ-
лидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо ке-
либ чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кў-
рувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир
қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда хо-
димга меҳнат дафтрасини ўз вақтида маж-
бурий оқибатда келиб чиққан мажбурий прогуд
вақти учун ҳақ тулаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органининг
ходимни аввалги ишга тиклаш тўғрисидаги
қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқиб-
атда келиб чиққан мажбурий прогуд вақ-
ти учун ҳақ тулаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга те-
гишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғри-
сидаги.

Меҳнат шартномаси гайриқонуний ра-
вишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга
гайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки
ишдан гайриқонуний равишда четлатилган-
лиги оқибатда келиб чиққан мажбурий про-
гуд вақти учун ходимга ҳақ тулаш тўғри-
сидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиб чо-
ғида меҳнат низоларини кўрувчи орган то-
монидан ходимнинг пул ундиришга доир та-
лаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат
учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа
талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат
учун қондирилади.

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хиз-
матчиларига таълуқли меҳнат низоларини кў-
риб чиқиб хуосеиялари

Айрим тоифадаги давлат хизматчилари-
нинг меҳнат шартномасини бекор қилиш,
бошқа ишга ўтказиш, асоси равишда бош-
қа ишга ўтказиш ёки меҳнатта оид муноса-
батларини бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда
етказилган зарарини ундириш ва интнзюий
баҳо бериш масалаларига таълуқли меҳнат
низолари қонунда белгиланган тартибда кў-
риб чиқилади.

277-модда. Ходимларни суд ҳаражатла-
ридан озод қилиш

Ходимлар меҳнатта доир ҳуқуқий муно-
сабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйи-
ча судга мурожаат қилганларида суд ҳара-
жатларини тўлашдан озод этиладилар.

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи
органларнинг қарорига биноан тулган сум-
маларни қайта ундириб олишда чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат ни-
золари комиссиясини чиқарган қарор, шунин-
гдек суд чиқарган қарор асосида тулган сум-
маларни, башарти қарор ходимнинг бер-
ган ёлгон маълумотларига ёки тақдим этган
сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган
бўлиб, пировадиларга у назорат тартибда бе-
кор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта
ундиришга йўл қўйилади.

279-модда. Ортиқча тулган иш ҳақини
қайта ундириб олиш шартлари

Иш берувчи томонидан икхтнрий равиш-
да тулган, шу жумладан қонунини нотўғри
қўланиш оқибатда тулган ортиқча иш
ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас,
ҳисоб-киتابда йўл қўйилган хато оқибатда-
ги ортиқча туловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлгон маълумотлари
ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқиб-
атида тулган суммалар ундан суднинг қаро-
ри ёки ҳўки асосида ундириб олинади.

280-модда. Яққа меҳнат шартларини бе-
глилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартиришга
доир низоларини кўриб чиқиб

Ходимга янги меҳнат шартларини бе-
глилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартиришга
доир