Шу азиз Ватан — барчамизники!

Ишонч

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг газетаси

• 9 февраль 1996 йил, жума • № 11-12 (257-258)

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ 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 сонида эълон қилинмоқда).

МЕҲНАТКАШЛАР МУҲОФАЗАСИ: ҚОНУНИЙ КАФОЛАТЛАР

Азиз муштарийлар!
Касаба уюшмалари фаоллари!

Маълумки Узбекистон Республикаси Олий Мажлисининг тўртинчи сессияси мамлакатимиз меҳнат аҳли ҳаётида муҳим роль ўйновчи қонуний ҳужжат- Узбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексини қабул қилган эди. Мустақил Узбекистон меҳнаткашлари манфаатлари, ҳақ-ҳуқуқларини кафолатловчи, иш берувчи, еллама ишчи ҳамда уларнинг ваколатли вакиллари уртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи, уларнинг қонуний асосларни белгилаб берувчи ушбу ҳужжатнинг эълон қилиниши жамиятимизда катта қизиқиш билан кутиб олинди.

Узбекистон касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши раёсати ҳамда газета таҳрир хайъати Меҳнат Кодексининг касаба уюшма қўмиталари амалий фаолиятида муҳим қўлланма эканлигини ҳисобга олиб, уни «Ишонч» газетасида кўчириб босишни лозим топди. Касаба уюшмалари фаолларининг таҳририятимизга бевосита мурожаатлари ҳам эътиборга олинди.

СУРАТДА: орденни топшириш пайти.

ЮКСАК ОЛИМПИЯ МУКОФОТИ ТОПШИРИЛДИ

ЛОЗАННА, 6 февраль ЎзА махсус мухбири хабар қилади.

Бугун Халқаро Олимпия Қўмитасининг қароргоҳида Узбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовга Олтин Олимпия орденини топширишга бағишланган тантанали маросим бўлди. Бу ноёб орденга элликдан ортиқ киши сазовор бўлган. Улар орасида қироллар сулоласи аъзолари, Рим папалари, Франсуа Миттеран, Борис Ельцин ва бошқа атоқли давлат арбоблари бор.

Халқаро Олимпия Қўмитаси президенти жаноб Хуан Антонио Самаранч юксак мукофотни топширар экан, Ислом Каримовга бундай деди: «Сизнинг жаҳон спортини ривожлантиришдаги хизматларингиз ва олимпия ўйинларини қайта тиклаган Пьер Де Кубертен ишлаб чиққан олимпия идеалларига садоқатингиз учун биз сизни олимпия ордени билан мукофотлаймиз».

Президент Ислом Каримов Халқаро Олимпия Қўмитаси ва шахсан қўмита президентига миннатдорлик билдирди. Олимпия ҳаракати сиёсий йўналиши ва иқтисодиёти даражасидан қатъи назар барча мамлакатларни спорт орқали бирлаштира бориб, давлатлараро муносабатлар тизимида кучли жипслаштирувчи омил бўлиб қолгани айниқса қувончлидир, деб таъкидлади Президент.

Маросимда олимпия ҳаракати ва жамоатчиликнинг кўзга кўринган вакиллари, журналистлар иштирок этди.

Президент Ислом Каримов бошчилигидаги Узбекистон Республикаси делегацияси Лозаннадаги олимпия ҳаракати музейини бориб кўрди.

Ўзбекистон Президенти шу куни Ватанига жўнаб кетди.

* * *

Узбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримов 7 февраль куни Тошкентга қайтиб келди. Пойтахт аэропортида уни республика Бош вазири У. Султонов, Бош вазирнинг биринчи ўринбосари И. Журабеков, Президентнинг Давлат маслаҳатчиси Б. Ғуломов, Олий Мажлис Раиси ўринбосари Б. Бугров, Тошкент шаҳри ҳокими К. Тулаганов кутиб олдилар.

БИРЖА ЯНГИЛИКЛАРИ

Ўзбекистон Республикаси Валюта биржасида 1996 йил 6 февраль куни бўлиб ўтган савдо ҳажми 21,49 миллион АҚШ долларини ташкил этди. Бир АҚШ долларининг қиймати 36,00 сўм даражасида қайд қилинди.

Ваколатли банклар эркин муомаладаги нақд валютани айирбошлаш вақтида уларнинг сотиш ва харид қилиш қийматини ўзлари белгилайдилар. Валютани аҳолидан харид қилишда воситачилик ҳақи олинмайди.

* * *

Республика қимматбаҳо қоғозлар биржасида оддий акциялар савдоси кўпайиб бормоқда. Сешанба кунги савдода 7 та ҳиссадор жамоалар ўзларининг 3873 та акцияларини 2962040 сўмга сотдилар. Жиззах вилояти «Мирзогул» жамоаси акциялари 860 сўмдан, Хоразм вилояти «Таъмирқурилш» ташкилоти акциялари 920 сўмдан сотилди. Чоршанба кунги савдода 4 та ҳиссадорлик жамоалар қатнашдилар. Тошкент шаҳар «Бизнес-Фонд» акциялари 150 сўмдан, Тошкент вилояти «Ўзбекхимматш» жамоаси 13480 та акцияларини 860 сўмдан, Хоразм вилояти Шарип Зарипов жамоа акциялари 4300 сўмдан сотилди. Жами 16719 та акциялар сотилгандан сўнг 23349480 сўмни ташкил этди.

КАСАБА УЮШМА ҲАЁТИ

ҒАМХЎРЛИК — БОШ МЕЗОН

Кунлардан бир куни эшик очилиб, ичкарига ўрта бўйли, қорачадан келган киши кирди. Сўрашдик. Дангалчироқ экан, тезда мақсадга кўча қолди:

— Ҳужаликда механизатор бўлиб, кўп ишладим. Фалокат оёқ остида экан. Бир тасодиф туфайли ишда қаттиқ жароҳатландим. Ҳозир ногиронлик гуруҳи бўйича нафақа олаяпман. Кеча идорага бориб, раҳбарлардан санаторийга йўлланма сўрасам: «Бизда ишламайсиз-у, қандай қилиб берамиз?» — дейишди. Аввало, сўраганимга пушаймон едим, кейин «Ахир шу ҳужаликда бир неча ўн йил ишладим-ку, шуниям эътиборга олишмайдими?» деб ич-ичимдан зил кетдим.

Механизаторнинг изтиробли сўзи менга ҳам нашъа қилди. Ҳужалик бошқаруви раисига учрашиб, воқеани айтдим. Раис ҳаммасини тушунди, механизаторга ноҳақ муносабатда бўлганини тан олди.

Яқинда ўша одам яна келди. Илгаригидан анча бардам-тетик. У санаторийда дам олганини завқ-шавқ билан гапирди. Хайрлашиш чоғида: «Сизга, қўмитангизга раҳмат!», дея миннатдорчилик билдирди.

Бундай мисолларни яна келтириш мумкин. Ғамхўрлик — фаолиятимизнинг бош мезони ҳисобланади. Инсонга ғамхўрлик. Бу баландпарвоз ёки шунчаки гап эмас.

Мамлакатимизда иқтисодий ислоҳотлар босқичма-босқич амалга оширилмоқда. Мустақил давлатимиз пойдевори тобора мустаҳкамланмоқда. Президентимиз, ҳукуматимиз халқ дарди билан яшаб, бозор шароитида ижтимоий ҳимояни кучайтириш учун барча имкониятлардан фойдаланаяптилар. Мулк шакллари ўзгариб, янгича ишлаш, янгича яшаш муҳити қарор топаётир. Давр тезкорлигига қарамай, қўмитамиз меҳнаткашлар манфаатини эътибордан қочираётгани йўқ. Аксинча, уларнинг қонуний ҳақ-ҳуқуқлари ва ҳаётий эҳтиежлари йўлида фаол иш олиб боришмоқда.

Барча жойда бўлгани каби туманимизда ҳам деҳқон (фермер) ҳужаликлари сони йил сайин кўпайиб бораяпти. Янги шароитда деҳқоннинг иш ҳақи, дам олиши, меҳнат шароити қандай бўлади? Ижтимоий муҳофаза масалалари-чи? Мулк шакллари ўзгарган вазиятда иқтисодий ҳамкорлик нимага асосланади? Бу ва шунга ўхшаш кўплаб саволларга жамоа бошқаруви билан бошланғич касаба уюшма ташкилоти ўртасида тузиладиган шартномалардан жавоб топиш мумкин. Икки томон манфаатини кўзловчи ҳужжат бу. У турли муаммоларни ҳал этишда жуда қўл келмоқда.

Кейинги пайтда иш ҳақи ҳисобидан ёг, ун, дон ва бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари тарқатилаяптими, бу ҳам ижтимоий ҳимоянинг бир кўринишидир. Тармоқдаги «Лаззат» ёг-мой, вино-коньяк ишлаб чиқариш ҳиссадорлик корхоналари ва талай жамоа ҳужаликларида инсон омилига катта эътибор қаратилаяпти. Меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги, ҳам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатиш юқоридаги корхоналар касаба уюшма қўмиталари диққат эътиборидадир.

Гуруч қурмаксиз бўлмаганидек, баъзи мутасадди раҳбарларнинг бепарволиги ва лоқайдлиги оқибатида меҳнат қонунларини бузиш ҳоллари учраб турибди. Масалан, «Янги ҳаёт» жамоа ҳужалигида бир аёлга янги фарзанд туғилгани учун кўзда тутилган пул берилмаган, 425-механизациялашган кўчма колоннада ҳам декретга чиққан аёл қонуний ҳақини ололмай овора бўлган. «Озод» жамоа ҳужалигида эса, касб касаллигига учраган агроном-энтомолог, «Қовунчи» жамоа ҳужалигида меҳнат қобилиятини йўқотган механизаторга етарли ғамхўрлик кўрсатилмаганлиги ҳам ачинарли ҳолдир. Қўмитамиз аралашуви билан юқоридаги муаммолар бартараф этилди.

Ўз ҳақ-ҳуқуқини яхши билиши учун ҳар бир киши мавжуд қонун-қоидалардан хабардор бўлиши зарур. Қўмитамиз ташаббуси билан йилнинг ҳар чорагида жамоа ҳужаликлари, саноат ва қурилиш ташкилотлари касаба қўмиталари раислари ва ҳисобчилари учун семинарлар, ҳуқуқий мавзуда суҳбатлар утказилмоқда. Улар вилоят касаба уюшма қўмитаси ҳузурида ташкил этиладиган уқув машғулотларида ҳам иштирок этадилар. Шу билан бирга деҳқонлар, ишчилар ва тадбиркорлардан иборат мувофиқлаштирувчи кенгаш фаолият кўрсатмоқда. Кенгаш йиғилишларида илғор касаба уюшма қўмиталарининг иш тажрибаси, фаолияти кенг ўрганилади ва тарғиб қилинади.

Ҳозирги кунда бошлангич касаба уюшма ташкилотларида ҳисобот йиғилишлари бўлиб ўтаяпти. Бу йиғилишларда қўлга киритилган ютуқлар, йўл қўйилган камчиликлар ҳақида фикр юритилиб, галдаги режалар белгилаб олинаяпти.

Ўтган йилги натижаларга назар ташлагудек бўлсак, қўмитамиз томонидан тармоқ ходимлари учун 250 та йўлланма ажратилди. Шундан 63 таси имтиёзлидир. Моддий ёрдам учун 154 минг сўмдан зиёд, меҳнат ва дам олиш шароитларини яхшилаш учун 238 минг сўм маблағ ҳаржланди. Ёки бошқа мисол. Химикатлар билан ишловчиларнинг бепул овқатланишларига 250 минг сўмга яқин пул сарфланди. Ғалла ўрим-йиғими ва пахта теримида алоҳида ўрнак кўрсаттан II нафар комбайнчи, теримчи, механизатор ва бригада бошлиғига вилоят санаторийларида даволаниб, дам олишлари учун бепул йўлланмалар берилди.

Албатта, қўмитамиз олдида ҳали қилинмаган ишлар кўп. Меҳнат аҳлига кўрсатиладиган ғамхўрликни кучайтириш учун тинмай изланишимиз, ташаббус кўрсатиб ишлашимиз керак. Буни даврнинг ўзи тақозо этмоқда.

К. ЭРАЛИЕВ,
Янгийўл туман деҳқончилик-саноати мажмуи ходимлари касаба уюшма қўмитасининг раиси

ЕТТИ ИҚЛИМ НАФАСИ

ҳамдўстликда:

Бугун Россия Президент Кенгашининг мажлиси бўлади. 7 февраль куни кенгаш аъзоларидан бир гуруҳи матбуот конференциясида сўзга чиқдилар.

Бир нечта кечириб бўлмас фожеавий хатоларига қарамасдан - Президент кенгашидан воз кечган Гайдар, Ковальев ва Яковлевдан ташқари қолган кенгаш аъзолари Президент Борис Ельцинни бўлажак сайловларда қўллашмоқчи.

* * *

Чеченистон ҳукумати берган маълумотларга қараганда кеча Федерал Кучларни республикадан чиқаришнинг биринчи босқичи бошланди.

Республикадаги умумий аҳвол Мудофаа вазирлиги ва ички ишлар қўшинларини олиб чиқиб кетишни Шатойл районидан бошланишига имкон берди. Чунки бу ҳудудда маҳаллий ҳокимият вазиятни барқарорлаштиришга муваффақ бўлди.

* * *

Тожикистоннинг Тавил водийси ҳудудида мухолифатчилар билан республика ҳукумати қўшинлари ўртасида жанглар давом этмоқда. Мухолифатчилар Вайрон ва Урганқўл қишлоқлари ўртасидаги бир неча соқчилик постларини эгаллаб олдилар. Тожикистон Президентининг матбуот котиби Зафар Саидов тарқатган хабарга кўра, Республика Мудофаа қўшинлари орасида ярадор ва қурбонлар бор.

Хорижда

Серб ва харватларнинг халқаро харбий трибуналга қурсатаётган сўст ёрдами туфайли, собиқ Югославиядаги урush жиноятчиларининг қўлга олиш ишлари секин ўтаяпти.

Сербларнинг бир неча аскарларини ва икки юқори унвонли офицерларнинг ҳибса олинганига қарамай, урушнинг асосий жиноятчилари - Радуван Караджич ва Рад Кумавичлар ҳамон озодликда.

Кеча халқаро трибунал ва АҚШ ҳукумати вакиллари Босниядаги сербларнинг ҳарбий концентрацион лагерлар ва ўзларидан кейин қолдирган оммавий қабрларни кўздан кечириб, бу сербларнинг урушда қурсатаётган вахшийликларининг яққол далили эканлигига яна бир бор ишонч ҳосил қилдилар.

* * *

БМТ Бош котиби Бутрос Бутрос Ғолий ташкилотга аъзолик тўловларини янги дастурини таклиф қилаяпти. Мазкур дастурга биноан БМТга аъзо бир мамлакат умумий аъзолик тўловининг 15-20 фоизигача маблағ киритиш ҳуқуқига эга бўлади. Агар дастур Бош Ассамблея томонидан тасдиқланса, АҚШ бундан 120 млн. доллар наф кўриши мумкин. Ҳозир БМТ аъзолик тўловларининг 25 фоизи АҚШнинг бўйнида.

* * *

Хитойнинг Тайвань ороли ёнидаги ҳарбий машғулотлари оролга катта ҳавф тўғдирмоқда. АҚШ ҳукумати Тайванинг Хитой томонидан босиб олиниши мумкинлиги борасида хавотир олмоқда.

Маълумки, 1949 йилдан бери Хитой Тайванни ўзининг бир қисми деб билиб келган. Лекин орол ҳукумати бунга қаршидир. АҚШ ва Тайвань ўртасидаги битимга биноан, агар Хитой Тайванга қарши харбий куч ишлатса, АҚШ оролни ҳимоя қилиши келишилган.

* * *

Исроил парламенти маҳбусларни сўроқ қилиш вақтида уларга қарши аёвсиз ҳораларни қўллаш ҳақидаги янги қонун лойиҳасини ишлаб чиқмоқда. Агар лойиҳа тасдиқланса, Исроил зулми қонунлаштирган илк мамлакат бўлади. Бундан ҳайратга тушган Халқаро амнистия ташкилоти ва Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш халқаро ташкилоти вакиллари Исроил Парламенти вакиллари билан учрашадилар.

МЎЛ-КЎЛЧИЛИК ЙЎЛИ

ёки бир саволга уч жавоб

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йилда пахта, дон ва бошқа қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш ҳажми ҳамда уларни харид қилиш бўйича қабул қилган қарори Наманган вилоятида катта қизиқиш ва мамнуният билан кутиб олинди.Ҳамма ерда мазкур ҳужжат мўл-кўлчилик яратишда, навбатдаги иш режаларини белгилаб олишда муҳим дастур сифатида баҳоланмоқда. Шу муносабат билан мухбиримиз Обиджон Жуманазаров вилоятдаги уч раҳбар ходимга мазкур қарорни бажариш юзасидан олиб борилаётган ишлар хусусида гапириб беришни сўраб, мурожаат қилди. Қуйида уларнинг жавоблари билан танишасиз.

Маҳмуджон САТТОРОВ - вилоят савдо-харид уюшмаси мева-сабзавот тайёрлаш бошқармасининг бошлиғи: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг юқорида тилга олинган қарори бевосита бизнинг соҳага ҳам тааллуқли бўлиб, ишимизда туб бурилишлар ясаш имконини беради. Илгарилари ўзимиз алоқада бўлган мижозлар билан шартнома тузишга унчалик эътибор бермаганмиз. Бундай нохош ҳол, айниқса, кейинги йилларда мева-сабзавот тайёрлаш масаласида салбий оқибатларни келтириб чиқарди. Шу йўналишдаги ишларни олдинга силжитиш учун зарур маблағ ажратилмаганидан кўп жойларда бу борада кўзланган режалар бой берилди. Натижада Россия, Қозоғистон ва Ҳамдўстликка аъзо бўлган бошқа давлатлардан ўзимиз учун зарур дон ҳамда шу синғари озиқ-овқат неъматларини келтиришда ўзилишлар келиб чиқди. Ўтган йили қабул қилиб олинган маҳсулотларимиз пулини тўлаш жараёнида муайян қийинчиликларни бошдан кечирдик. Яхшики, ҳукуматимиз бу борадаги муаммоларни ечишда кўмаклашди. Имтиёзли кредитлар ажратилди. Вазирлигимиз орқали қабул қилиб олинган қишлоқ хўжалик маҳсулотларининг нархи миқдорида озиқ-овқат (жумладан, пахта ёғи, ун, гуруч, шакар) билан ҳисобкитоб қилишга эришдик. Ана шундай мураккаб шароитга қарамасдан 1995 йилда тармоқ шаҳобчалари орқали 4200 тонна картошка, 38600 тонна сабзовот, 3064 тонна ҳўл мева, 1000 тонна узум, 3900 тонна полиз маҳсулотлари тайёрланиб, вилоят савдо дўконларига чиқарилди. Шунингдек бир қисми зарур озиқ-овқат маҳсулотларига айирбошлаш учун қўшни давлатларга мавзоа (бартер) усулида жўнатилди.

Ҳаммамизга маълумки, ҳозирги замонда ҳеч ким ўз қобиғига ўралган ҳолда яшай олмайди. Қадимда ҳам ота-боболаримиз четга мол чиқариб, ўзлари учун зарурларини ташиб келтирганлар. Тайёрланаётган маҳсулотнинг жаҳон стандартлари андозасида бўлишини таъминлашда қўшма корхоналарнинг аҳамияти катта. Чунончи, биз ҳам Красноярск-Наманган қўшма корхонасини очдик. Келишувга биноан ўлкамизда етиштирилган бўғдорчилик ва бошқа турдаги қишлоқ хўжалик маҳсулотлари ана шу олиерус шаҳри савдо шаҳобчалари орқали сотилади. Улар эса бизга тахта-ёғоч жўнатишади. Яқинда 14 ваген тахта олдик. Улардан камида 100 минг донадан ортиқ яшик тайёрлаб, ўз мижозларимизга сотамиз. Вазирлар Маҳкамаси қароридан сўнг тармоққа қарашли барча ташкилотларга ҳужаликлар ва фермерлар томорқасида сабзавот, мева етиштирадиган деҳқонлар билан шартнома тузиш ишларини тез кун ичида якунлаш юзасидан топшириқ берилди. Республика Вазирлиги билан келишилган ҳолда мижозларимизга шартномадаги маҳсулотнинг тегишли фоизи учун туланадиган маблағни топиб бериш чоралари белгиланмоқда. Ўйлайманки, янги қарор туфайли келиб чиқадиган имкониятлар вилоятимиз савдо-харид уюшмаси бўйича ўтган йилдагига нисбатан камида бир ярим баробар кўп маҳсулот тайёрлашга шароит яратади.

Муҳаммад МАМАДАЛИЕВ - Норин тумани савдо-харид ҳиссадорлик жамиятининг раиси:

-Очиғи, ўтган йилнинг ўрталарида ташкилотимиз касод (инқироз)га учраш остонасига келиб қолган эди. Негаки, ҳужаликлардан, фермерлардан, шунингдек, деҳқонлардан қабул қилиб олинган ва қанчадан-қанча меҳнат ва машаққат билан етиштирилган ҳосил ҳақини тўлашга ҳеч қандай маблағ йўқ эди. Қайтадан жорий этилган имтиёзли кредит мушкулимизни осонлаштирди. Натижада фаолиятимизни тағин жонлантирдик. Шу тариқа 235 тонна сабзавот, 60 тонна мева, 71 тонна полиз, анчагина миқдорда, узум, чорвачилик ва иккиламчи хомаше тайёрлашга муваффақ бўлдик. Мавжуд маҳсулотларнинг асосий қисми ўзимиз очган 5 жойдаги дукон орқали тўлан аҳолисига сотилди, болалар богчалари, шифохоналарга етказиб берилди. Шунингдек, вилоят маркази ва Тошкентда ташкил этилган ярмаркаларга жўнатилди.

Узбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг пахта, бошқоли галла ва бошқа қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштириш ҳажми ҳамда уларнинг харид нархи юзасидан қабул қилган қарори тайёрлов тармоқлари фаолиятини жонлантирибгина қолмасдан, уларни равнақ топтиришга ҳам ёрдамлашади. Бинобарин, биз ишимизни юзага келган ушбу имкониятлар асосида ўюштиришга интиляпмиз. Тумандаги мавжуд 10 та жамоа ҳужалиги билан шартнома тузиб чиқдик. Идорамиздаги 5 нафар тайёрловчи қаторига яна шунча ходим қўшилди. Улар қишлоқларни айланиб, бизга маҳсулот топширмоқчи бўлганлар билан шартномалар тузишяпти. Ҳозиргача 2 мингга яқин киши билан ана шундай ҳужжат имзоланган бўлса, ой охиригача уни икки баробарга кўпайтириш режасини ишлаб чиқдик.

Бизга асосан, «Тошкент»,«Ҳужаобод»,Шамсиддинов номли, «Оқ олтин»,«Норин» жамоа ҳужаликлари мева, сабзавот етказиб берадиган бўлди. Бошқалари картошка сотишади. Наманган ўрмон ҳужалигининг Чўжа участкаси билан ҳам мева-сабзавот етказиб бериш юзасидан шартномани келишиб олдик.

Вазирлар Маҳкамаси қарорига кўра, мижозларга кўзда тутилган маҳсулотнинг маълум қисми пулини ўтказиб беришимиз керак. Шу мақсадда Устав фонди бўйича 1 миллион 313 минг сўмлик, ҳар бири бир минг сўм қимматга эга бўлган 1313 та акция чиқардик. Унинг 394 таси ёки 30 фоизи юқори ташкилотларга, яна шунчаси жамиятимиз аъзоларига ажратилди. 20 фоиз акция пайчиларга бериладиган бўлди. Қолган қисми эса очиқ савдога чиқарилади. Тушган маблағ тармоқ эҳтиежлари учун сарфланади.

Ҳозир туманимиз аҳолисининг озиқ-овқат маҳсулотларига бўлган талабини қондириш учун Қозоғистоннинг Қараганда вилоятидан шартнома асосида дон келтириш чораларини кўряпмиз. Имконим комилки, янги қарор маҳсулот тайёрлашни кўпайтиришга, боғбон ва деҳқонларимиз мушкулини енгиллатишга, бугунги иқтисодий бўҳрондан тезроқ чиқиб олишимизга ёрдамлашади.

Маҳмуджон УСМОНОВ - Наманган туманидаги «Зарбдор» корпорациясининг раиси:

-Қарор аҳамиятини ҳеч нарса билан тенглаштириб бўлмайди. Аввалларги кўпгина ишларимизни қоронғида тусмоллаб йўл босаётган одамдек, таваккалчасига юритардик. Баъзан эса бошқа жойларда гоят муҳтожлик сезилган айрим маҳсулотларга харидор тополмай қийналардик. Эндиликда аҳвол тамоман ўзгарди. Қандай ишга қўл ураётганлигимизни яхши биламиз.

Бунинг маъноси шуки, тайёрлов идоралари билан тегишли шартнома тузилганидан сўнг мўлжал аниқ. Бошқача айтганда, сувни қўриб этик ечамиз. Қайси бир қишлоқ хўжалик маҳсулоти, у сабзаботми, картошками ёки мевами, полизми қачон пишади ва уни кимга топширамиз - ҳаммаси равшан, ортиқча югур-югур йўқ. Эрта баҳордан жон қуйдириб қилган меҳнатимиздан қай тариқа манфаатдор бўлишимизни биламиз. Бу эса бизга кўч-қувват, келажакка ишонч бағишлайди.

Яна шу нарса муҳимки, тайёрлов идоралари томонидан шартнома бўйича кўзда тутилган маҳсулотнинг тегишли қисми учун олдиндан пул тўланиши муаммолар ечимини тезлатади, дастимизни узайтиради. Бу маблағ эвазига ўғит, уруғлик, техника учун заҳира қисмлар сотиб олишимиз мумкин. Агар ўтган йили 104 тонна сабзавот, 66 тонна мева етиштирган бўлсак, ғамхўрликка жавобан амалдаги йилда бу кўрсаткични анча оширамиз.

Якун ва режалар

ҒАЛЛАЧИЛИК: ИМКОНИЯТЛАР КАТТАЛИГИ АНИҚ

Ғаллачилик Қашқадарёлик деҳқонларнинг азалий касби. Ўзлаб йиллар давомида воҳада дон етиштириш борисида бебаҳо тажрибаар тўпланган. Малакали агрономгина эмас, оддий одамлар, ҳатто шаҳарликлар ҳам йилнинг келиши, кузги-қишки ёки баҳорги об-ҳаво ғалла ҳосилига қандай таъсир қилиши ҳақида кўча-кўйда, автобусларда суҳбатлашиб турганига гувоҳ бўлишингиз мумкин. Ажабланарли жойи йўқ — ҳосил қандай бўлгани ўзларининг масаласида салбий оқибатларни келтириб чиқарди. Шу йўналишдаги ишларни олдинга силжитиш учун зарур маблағ ажратилмаганидан кўп жойларда бу борада кўзланган режалар бой берилди. Натижада Россия, Қозоғистон ва Ҳамдўстликка аъзо бўлган бошқа давлатлардан ўзимиз учун зарур дон ҳамда шу синғари озиқ-овқат неъматларини келтиришда ўзилишлар келиб чиқди. Ўтган йили қабул қилиб олинган маҳсулотларимиз пулини тўлаш жараёнида муайян қийинчиликларни бошдан кечирдик. Яхшики, ҳукуматимиз бу борадаги муаммоларни ечишда кўмаклашди. Имтиёзли кредитлар ажратилди. Вазирлигимиз орқали қабул қилиб олинган қишлоқ хўжалик маҳсулотларининг нархи миқдорида озиқ-овқат (жумладан, пахта ёғи, ун, гуруч, шакар) билан ҳисобкитоб қилишга эришдик. Ана шундай мураккаб шароитга қарамасдан 1995 йилда тармоқ шаҳобчалари орқали 4200 тонна картошка, 38600 тонна сабзовот, 3064 тонна ҳўл мева, 1000 тонна узум, 3900 тонна полиз маҳсулотлари тайёрланиб, вилоят савдо дўконларига чиқарилди. Шунингдек бир қисми зарур озиқ-овқат маҳсулотларига айирбошлаш учун қўшни давлатларга мавзоа (бартер) усулида жўнатилди.

Ҳаммамизга маълумки, ҳозирги замонда ҳеч ким ўз қобиғига ўралган ҳолда яшай олмайди. Қадимда ҳам ота-боболаримиз четга мол чиқариб, ўзлари учун зарурларини ташиб келтирганлар. Тайёрланаётган маҳсулотнинг жаҳон стандартлари андозасида бўлишини таъминлашда қўшма корхоналарнинг аҳамияти катта. Чунончи, биз ҳам Красноярск-Наманган қўшма корхонасини очдик. Келишувга биноан ўлкамизда етиштирилган бўғдорчилик ва бошқа турдаги қишлоқ хўжалик маҳсулотлари ана шу олиерус шаҳри савдо шаҳобчалари орқали сотилади. Улар эса бизга тахта-ёғоч жўнатишади. Яқинда 14 ваген тахта олдик. Улардан камида 100 минг донадан ортиқ яшик тайёрлаб, ўз мижозларимизга сотамиз. Вазирлар Маҳкамаси қароридан сўнг тармоққа қарашли барча ташкилотларга ҳужаликлар ва фермерлар томорқасида сабзавот, мева етиштирадиган деҳқонлар билан шартнома тузиш ишларини тез кун ичида якунлаш юзасидан топшириқ берилди. Республика Вазирлиги билан келишилган ҳолда мижозларимизга шартномадаги маҳсулотнинг тегишли фоизи учун туланадиган маблағни топиб бериш чоралари белгиланмоқда. Ўйлайманки, янги қарор туфайли келиб чиқадиган имкониятлар вилоятимиз савдо-харид уюшмаси бўйича ўтган йилдагига нисбатан камида бир ярим баробар кўп маҳсулот тайёрлашга шароит яратади.

Ҳозирги кунда ғалла экиш ишлари ҳаммамизга маълум. Ўтган йили вилоятда жами 469 минг тоннага яқин дон етиштирилиб, 296 минг 853 тоннаси давлатга сотилди.Ҳосилдорлик сувли ерларда гектарига ўртача 23 центнерни, лалмикор ерларда эса 7,2 центнерни ташкил этди. Касби туманидаги Ҳамза Ҳўжақулов номли жамоа-ширкат ҳужаликининг Ғани Хидиров бошлиқ бригадаси ғаллакорлари ҳар гектар майдондан 55 центнердан ҳосил олишди. Китоб туманидаги Охунбобоев, Мейли Бобоев, Навоий номли жамоа-ширкат ҳужаликларида гектарига ўртача 40-45 центнердан, Шаҳрисабз туманидаги Б. Фозилов ҳужалигида 50 центнердан, Касби туманидаги Ҳ. Ҳўжақулов, Навоий номли, Шаҳрисабз туманидаги Парда Шербобоев номли, Чироқчи туманидаги Ҳамид Олимжон номли жамоа-ширкатлар ҳужаликларида 35-40 центнердан ғалла етиштирилди.Ҳосилдорлик Китоб ва Шаҳрисабз туманларида 34,5-36 центнерни, Касби туманида эса 32,2 центнерни ташкил этди.

Юқоридаги рақамлардан кўриниб турибдики, вилоятда ҳосилдорликни ошириш имкони бор. Агротехника тадбирларининг ўз вақтида, сифатли ўтказилмаганлиги туфайли ўтган йили сувли ерларда ғалладан 14-15 центнердан ҳосил олган ҳужаликлар ҳам бўлди. Лалмикор ерлардан эса 1995 йилда сўнгги 9-10 йил ичида гектарига энг кам ҳосил олинди. Ҳужаликлар раҳбарлари буни май-июнь ойлари юз берган табиий офат натижаси деб ҳисоблашади. Ўшанда дўл уришидан 21 минг гектардаги галлазорларга жиддий зарар етган эди. Шундай шароитда ҳам Чироқчи туманидаги «Чияғ» жамоа-ширкат ҳужалигида гектарига ўртача 13 центнердан ғалла ҳосили олинди. Лалмикор ғаллачиликда ҳосилдорлик 19-20 центнерни ташкил этган пайтлар ҳам бўлади. Лекин унда фақатгина йилнинг яхши келиши эмас, ерга яхши ҳақ бериш ҳам етакчи роль ўйнайди.

Ҳосилдорликни ошириш ҳақида сўз борар экан, уруғчиликка тўхтамай бўлмайди. Зеро, серҳосил ва эртапишар истиқболли навлар ғалла хирмонига барака киритиши шубҳасиз. Бу йил вилоятдаги суғориладиган ерларга бўғдойнинг «Сангзор-8», «Сангзор-4», «Маржон», «Интенсивная», «Марварид», арпанинг эса «Болгали», «Гулноз» каби истиқболли навлари экилди. Лалмикор ерларга эса «Красно водопад-210» «Тезпишар-512», тоғолди ва тоғли, ҳудудларга «Сурхак-6688» бўғдой навлари, «Нутанус-788», «Унумли» навлари экилди. Вилоятда жами 51 та уруғчилик хўжалиги мавжуд бўлиб, шундан 4 таси элита уруғчилик хўжалиги ҳисобланади. Ана шу 4 хўжалик бошқа хўжаликларга урулик дон етказиб беради. Суғориладиган ерларга ғалланинг эртапишар навларини экиш иқтисодий самарадорликни ошириши ҳозир ҳаммага аён. Китоб туманида галла ўриб олингач, ўрнига чигит экиш тажрибаси бир неча йилдан буён қўлланиб келинмоқда.Ўтган йили ана шундай майдонлардан гектарига 30 центнердан пахта етиштиришга муваффақ бўлинди.

Шуни айтиш лозимки, имкониятлардан тўла фойдаланилаётгани йўқ. Масалан, Муборак туманида ўтган йили суғориладиган ерлардан ўртача 15 центнердан ҳосил олинди. Деҳқонобод туманида эса лалмикор ерлардан ҳосилдорлик ўртача гектарига 5,6 центнерни ташкил этди. Айрим хўжаликларда эса гектарига 4, ҳатто ундан ҳам оз ҳосил олинди. Бу сепилган уруғликни зўрга қоплаш деган гап-ку! Бундай ҳол билан ҳеч ким келишиб бўлмайди.

Ўтган йили дон экиш учун нобоп ерлар ажратилди. Экин майдонлари минерал ўғитлар билан етарли озиқлантирилмади. Бу ҳам етмагандек ғалла ҳосилини талон-тарож қилиш ҳолларига йўл қўйилди. Шошма-шошарлик билан сувли ерларга лами ерларга мўлжалланган бўғдой навлари ҳам экиб юборилди. Натижада, кутилганидан анча кам дон ҳосили олинди.

Халқ депутатлари Қашқадарё вилоят Кенгашининг ўтган йил ноябрь ойида бўлган навбатдан ташқари сессиясида ғаллачилик борасида йўл қўйилаётган хато ва қамчиликларга батафсил тўхталиб ўтилди. Шулардан келиб чиққан ҳолда 20 минг гектар ерга ғалла қайта экилди. Халқимизда 20 ноябрдан 20 февралгача ғалла экишни номақбул фурсат деб ҳисоблашади. Эҳтимол, худо берса бу ерларда ҳам ҳосил яхши бўлар...

Бу йил вилоят ғаллакорлари мўл ҳосил олишга бел боғлашган. Бу режани амалга оширишга етарли имкониятлар борлиги ҳам аниқ.

Муродилла КЕНГБОЕВ.

КОМПЬЮТЕРЛИ КОМБАЙН

Зафаробод тумани хўжаликларида Таганрог комбайн заводининг янги нусҳадаги агрегатлари дастлабки синовдан ўтказилди. Марказий Осиё давлатлари ўртасида Узбекистоннинг Зафаробод тумани синов майдони этиб танланиши бежиз эмас. Агар комбайнлар шу ҳудуд шароитига бардошли бўлса, Марказий Осиё давлатлари ундан бемалол фойдаланишлари ҳамда комбайнга буюртма беришлари мумкин.

Зафарободликлар компьютер ўрнатилган янги комбайнлардан 20 тасини сотиб олишга қарор қилдилар. Чунки уларнинг техник имкониятлари юқори бўлиб, урим-йиғим ишларини осонлаштиради.

Алибой ЭРГАШЕВ,
«Ишонч» мухбири.

ОБ-ҲАВО ВА САЛОМАТЛИК

Узбекистон об-ҳаво бюросининг берган маълумотига қараганда, келгуси ҳафтанинг бошида ва охирида дениз сиғинарчилик бўлмайди. Аммо оралиқ кунларида ёмғир ва қор ёғиб ўтади. Жойларда эсаётган шамолнинг тезлиги секундига 16 метрдача етади. Ҳафтанинг аввали кунларида баҳорий илиқ иқлим ҳукм суради. Кечаси ҳарорат 5-10 даража, кундуз кунлари эса 12

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ
I БОБ. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади[1].

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

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда[2], шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт)[3] бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

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

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

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

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

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

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

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

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

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши

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

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

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

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

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

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

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

8-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

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

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

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

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

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

2) касаба уюшмалари ҳамда уларнинг меҳнатнинг ҳуқуқ ва техника бўйича инспекциялари.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

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

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

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

II БОБ. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

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

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айни бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

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

Ҳар бир ходим:

ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

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

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

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

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

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

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

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

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

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

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

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

ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;

ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;

табиий иқлим шароитлари;

ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;

бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

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

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

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

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

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

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

III БОБ. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги

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

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

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

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

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

22-модда. Касаба уюшмалари

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

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:

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

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

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

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

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

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидагиларни амалга ошириши шарт:

ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишнинг тақиқланиши

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

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

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

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги

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

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари

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

IV БОБ. ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. Умумий қоидалар

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади

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

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

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

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари

Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари қуйидагилардир:

қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;

тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;

мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;

олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишиниҳ таъминлаш;

текшириб боришнинг мунтазамлиги;

жавобгарликнинг муқаррарлиги.

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи

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

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

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

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

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

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

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби

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

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

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

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

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

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш

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

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

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:

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

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

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

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

2-§. Жамоа шартномаси

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

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

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

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

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

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

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

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

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

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

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

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

корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларга риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

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

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

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

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

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

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

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги

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

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

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

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

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

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

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

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

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

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

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

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

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

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

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

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шарт

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2-бетда).

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

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

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

48-модда. Бош келишув

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

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

49-модда. Тармоқ келишувлари

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

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

50-модда. Ҳудудий (минтақавий) келишувлар

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

Ҳудудий келишувлар ҳудудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

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

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

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

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

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

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

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

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

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

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

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

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

давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

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

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

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

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш

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

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати

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

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

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси

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

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

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш

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

МАХСУС ҚИСМ
V БОБ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

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

Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари

Давлат:

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

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

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

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

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

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

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

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

59-модда. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

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

60-модда. Ишсиз деб эътироф этиш

Ўн олти ёшдан бошлаб то ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига), эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касб тайёргарлиги ёки қайта тайёргарликдан ўтишга тайёр, меҳнатга қобилиятли шахс ишсиз деб эътироф этилади.

61-модда. Ишдан ва иш ҳақидан маҳрум бўлган шахслар учун мақбул келадиган иш

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

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

Ушбу Кодекс 65-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ишсизликнинг дастлабки даври тугаганидан сўнг касбига (мутахассислигига) мос иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, унинг қобилиятини, кучини, олдинги тажрибасини ва унга қулай бўлган таълим воситаларини ҳисобга олиб, касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш

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

63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш

Агар иш: яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса; таклиф қилинган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса; ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

64-модда. Моддий мадад беришга оид кафолатлар

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

ишсизлик нафақаси тўлаш;

қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

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

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

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

65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

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

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

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

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

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

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

ишсиз шахс ишга жойлашганда;

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

ишсизлик нафақасини олувчи шахс пенсия ёшига етган тақдирда;

ишсиз мақомига эга бўлган шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тарзида жазога ҳукм қилинган бўлса;

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

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олишга уринса;

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

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

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

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

Ходим томонидан айбли ҳаракатлар содир этилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси уч ойгача тўланмаслиги ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

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

Меҳнат шартномаси:

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

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

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

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

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

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

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз мақомига эга бўладилар.

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

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

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсацияни шу корхоналарнинг ҳуқуқий ворислари маблағларидан тўланади, ҳуқуқий ворислари бўлмаган тақдирда эса,—иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

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

Давлат: ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга; умумтаълим мактабларини, бошқа ўқув юртларини битирган ёшларга ва ўсмирларга (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга); Қуролли Кучлардан, ИИВ қўшинларидан ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўшатилганларга; ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга; қамоқ жойларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари ва ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш ва бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим заҳирага бўшатилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Қуролли Кучлар сафидан, ИИВ қўшинларидан ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўшатилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

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

Корхона тугатилганда ҳарбий хизматдан бўшатилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, бундай ворис бўлмаса, маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

Ходимларга ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштириш, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу модданинг иккинчи, учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

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

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

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар

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

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

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

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

VI БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ
1-§. Умумий қоидалар

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

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

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

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

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

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

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);

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

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

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

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

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

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

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

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

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномалари бажарилажак ишнинг хусусиятлари, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган, шунингдек қонунда назарда тутилган ҳолларда тузилади.

2-§. Меҳнат шартномасини тузиш

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади. Ўн беш ёшга тўлган шахслар отаонасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчиларини ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан болаларнинг соғлиғига ва камол топишига зиён етказмайдиган ва таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишларни ўқишдан бўш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

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

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

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

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

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

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

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

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

Бу қоидадан истисноолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

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

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

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

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

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

81-модда. Меҳнат дафтарчаси

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

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

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

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби

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

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

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

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

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

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

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

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

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

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

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

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

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

85-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

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

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

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

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

87-модда: Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, ме

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3-бетларда).

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

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

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

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

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

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

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

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

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

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

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

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш

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

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

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

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

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

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса,—иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

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

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

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

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

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

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

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

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

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

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

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

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

4-§. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

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

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт қонунда йўл қўйиладиган ҳоллардагина тарафлар томонидан меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилиши мумкин.

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

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

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 бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

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

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

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 1О4-моддасида назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.

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

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

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

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

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

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

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

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

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

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

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

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

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

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

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

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба 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 меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Корхона мулкдори алмашганлиги туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди), янги мулкдор раҳбарни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

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

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

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

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

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

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

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

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

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

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

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;

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

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

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

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

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

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

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

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

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

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

111-модда. Ишга тиклаш

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

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

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

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

Ишга тиклангандa иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

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

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

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

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

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

113-модда. Ишдан четлаштириш

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

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

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

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

VII БОБ. ИШ ВАҚТИ

114-модда. Иш вақти тушунчаси

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

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати

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

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

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

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

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

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

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

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

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

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

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3, 4-бетларда).

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

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

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

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

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

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

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

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

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

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

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

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати

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

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

VIII БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. Танаффуслар, дам олиш ва байрам кунлари

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси

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

127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар

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

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

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

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

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

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

129-модда. Дам олиш кунлари

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

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

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши

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

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

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

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь—Янги йил;

8 март—Хотин-қизлар куни;

21 март—Наврўз байрами;

9 май—Ғалаба куни;

1 сентябрь—Мустақиллик куни;

8 декабрь—Конституция куни;

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

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

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

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

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

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

2-§. Таътиллар

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

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

134-модда. Йиллик асосий таътил

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

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллар

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга—ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига—ўттиз календарь кун.

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

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

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллар

Қўшимча таътиллар:

меҳнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

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

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

137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишлар учун берилади-ган йиллик қўшимча таътил

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

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

Ишнинг алоҳида тусга эга эканлиги, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

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

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

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

139-модда. Йиллик таътилларнинг муддатини ҳисоблаш

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

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

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби

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

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

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

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

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

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

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

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

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

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

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

143-модда. Таътилларни бериш тартиби

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

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

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

аёлларга—ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан заҳирага бўшатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

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

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, ҳунар-техника билим юртларида, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтларида ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтиҳонлар, синовлар (зачетлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

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

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

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

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

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

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

144-модда. Таътилларни бериш вақти ва навбати

Йиллик таътилларни бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

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

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

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

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

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

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

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

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

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

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

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

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

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

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

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

147-модда. Таътилдан чақириб олиш

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

148-модда. Таътиллар учун ҳақ тўлаш

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

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

149-модда. Ижтимоий таътиллар

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

болаларни парваришлаш таътиллари (232, 234, 235-моддалар);

ўқиш билан боғлиқ таътиллар (252, 253, 254 ва 256-моддалар);

ижодий таътиллар (258-модда).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар

Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

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

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

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига—ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга—ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар (232-модда);

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

151-модда. Фойдаланилмаган таътиллар учун пуллик компенсация тўлаш

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

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

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

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

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

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

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

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

IX БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

153-модда. Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш

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

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

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

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

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

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

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

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

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

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

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

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

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

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

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

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

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

Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (оттул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда оттул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш

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

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

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

160-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида (ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда), ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш ушбу Кодекснинг 110-моддасига мувофиқ равишда амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

162-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса,—суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойл

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3, 4, 5-бетларда).

ришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг албатта эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

168-модда. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши (165-модда), шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши (167-модда) билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар (171, 172, 173-моддалар) қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

171-модда. Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатларни тўлаш

Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидакилар тўланиши лозим:

йўл кира харажатлари;

доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

173-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

XI БОБ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар

Халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

176-модда. Ходимнинг бурчлари

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари

Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш

Меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183-модда) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

181-модда. Интизомий жазолар

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг йигирма фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг қирқ фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

182-модда. Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (82-модда).

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса,—содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

Интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

XII БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. Умумий қоидалар

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи бошқа тарафга етказган зарарни қоплаш мажбурияти

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади.

Тарафларнинг ҳар бири ўзига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт.

2-§. Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар

Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса,—унинг оила аъзоларига (192-модданинг биринчи қисми) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса,—иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

188-модда. Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

189-модда. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

190-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса,—бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан аниқланади.

Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар—ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

191-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги

Агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, унинг айбидан қатъи назар жавобгарлик келиб чиқадиган бўлса (189-моддданинг тўртинчи қисми), тўланадиган зарар миқдори ҳам шунга мувофиқ равишда камайтирилади. Бундай вақтда зарарни тўлашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик тўланиши лозим бўлган зарарнинг қўшимча турларига, бир йўла бериладиган нафақага, шунингдек боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш ҳолларига татбиқ этилмайди.

192-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан зарарни иш берувчи томонидан тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламаслан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки неваларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қарамоқда бўлиш фаразан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн олти ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

Ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда, зарарни ундириш ҳуқуқига эгадирлар.

193-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айни бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб ушбу моддданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

194-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса,—иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабрланувчининг йиллик иш ҳақидан, ходимнинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори эса, марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

195-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари

Меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

196-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларини лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қоплаши лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.

197-модда. Ходимга етказилган зарарни ундиришга доир ишларни кўриш тартиби

Зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса,—зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил-асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

3-§. Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

Агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

200-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси

Агар ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ушбу Кодекснинг 274-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўладилар.

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоголли ичимликдан, гиёвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликдан, гиёвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

203-модда. Ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлиги

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлиқ ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса,—иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар бирғаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади.

Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (206-модда) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таҳлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу моддданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин.

Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик, ушбу Кодекснинг 202-моддаси биринчи қисмининг 2—7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

204-модда. Иш берувчининг зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Иш берувчи зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишига моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга.

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан карралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тўлаш

Иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли.

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушб

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3, 4, 5, 6-бетларда).

XIII БОБ. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради.

Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ушбу Кодекс, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек техник стандартлар билан белгиланади.

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

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

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

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

214-модда. Тиббий кўрик

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

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

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

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

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб борадилар.

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);

даволаш-профилактика озиқ-овқати;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);

махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

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

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиги шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгиланганига қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини ҳоли этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуғулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

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

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

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

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш

Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қолган ходимларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда, иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

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

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

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

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувини давлат органлари амалга оширадилар.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текширувини касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари амалга оширадилар.

XIV БОБ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

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

224-модда. Ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда,шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

228-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиги учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (119-модда) белгилашга мажбурдир.

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ногирон боласини тарбиялаётган отаонанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

231-модда. Аёлларга йиллик таътилларни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (144-модда).

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллар

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь куни ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда—етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган таътиллар

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилиб, бу даврда тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда,шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

228-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиги учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (119-модда) белгилашга мажбурдир.

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ногирон боласини тарбиялаётган отаонанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

231-модда. Аёлларга йиллик таътилларни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (144-модда).

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллар

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь куни ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда—етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган таътиллар

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган таътиллардан боланинг отаси, бувиси, бувваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллар

Янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллар берилади (234-модда).

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслар ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса,—иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий вориси амалга оширади, ҳуқуқий ворислари бўлмаган тақдирда эса, уларга мақбул келадиган иш топишда ва ишга жойланишларида маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда ёрдам кўрсатишга мажбурдир.

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

238-модда. Онасиз болаларни тарбиялловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар

Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида гамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она гамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

2-§. Ёшлар учун қўшимча кафолатлар

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Белгиланган квота ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Квота ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиш мумкин.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши керак.

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиги, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакилл

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

(Давоми. Боши 2, 3, 4, 5, 6, 7-бетларда).

ни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини якунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллар берилади.

Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

XV БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни

Якка меҳнат низолари—бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низонинг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка меҳнат низолари:

меҳнат низолари комиссиялари томонидан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низолар бундан мустасно;

туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз ҳоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодекс билан тартибга солинади, меҳнат низоларига доир ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссияларини тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

263-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати

Башарти ходим келишмовчиликни мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борган музокараларида ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўради, кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган меҳнат низолари (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

264-модда. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисобкитоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларидан иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

265-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

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

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш

Башарти меҳнат низолари комиссияси ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин.

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Қуйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эгадирлар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) прокурор.

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг ҳоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича—ходимга ў билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича—зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

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

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат 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 асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айни бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш 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 ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

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

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

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

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари)—бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқадилар.

Ушбу модданинг учинчи қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодексда якка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.

XVI БОБ. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ

1-§. Умумий қоидалар

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса, уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари;

бола туғилганда бериладиган нафақалар;

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар.

Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тадбирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.

2-§. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бериладиган нафақалар

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади (233-модда).

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа

Бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа тўланади. Ҳар бир туғилган бола учун бериладиган нафақанинг миқдори ва уни тўлаш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа

Суғурта қилинган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.

3-§. Пенсия таъминоти

289-модда. Ёшга доир пенсия

Ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда: эркаклар—олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган тақдирда, аёллар—эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса,—меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.

290-модда. Ногиронлик пенсияси

Ногиронлик пенсияси суғурта қилинган ходимларга—ногиронлик меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли келиб чиққан бўлса, меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар, ногиронлик бошқа сабаблар туфайли келиб чиққанда эса, тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлганда тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ бўлади.

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилиятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи

Турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса—уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори

Давлат пенсияларининг миқдори қонунда белгиланган тартибда аниқланади.

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби

Давлат пенсияларини тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ МАЖЛИСИНИНГ ҚАРОРИ

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси **ҚАРОР ҚИЛАДИ:**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан эътиборан амалга киритилсин.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Кодексга зид бўлмаган қисми қўлланилади.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга нисбатан қўлланилади. Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда тарафларнинг ҳуқуқлари ва бурчлари 1996 йил 1 апрелдан эътиборан Меҳнат кодексига мувофиқ тартибга солинади.

4. Муддатли меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг Меҳнат кодекси 99-моддасининг биринчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган тартиби ва 104-моддасининг қоидалари Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан бошлаб тузилган муддатли меҳнат шартномаларига нисбатан қўлланилади.

5. Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган таътилнинг энг оз муддатидан ортиқча қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш 1996 йил 1 апрелдан эътиборан охирги иш йилидаги ва шундан кейинги йиллардаги таътилларга нисбатан қўлланилади.

6. Белгилаб қўйилсинки, тегишли қонун қабул қилингунга қадар давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати сақланиб қолади.

7. Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан кейин келиб чиққан меҳнат низоларига татбиқ этилади.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

Олий Мажлисга Ўзбекистон Республикасининг қонунларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштириш тўғрисида таклифлар тақдим этсин;

Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг ҳужжатларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштирсин;

Ўзбекистон Республикасининг вазирликлари ва идоралари Меҳнат кодексига зид бўлган ўз норматив ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг локал ҳужжатлари Меҳнат кодексига мувофиқ ҳолга келтирилишини ташкил этсин.

9. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги икки ойлик муддат ичида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси нашр этилишини таъминласин.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Раиси
Э.Халилов.

Тошкент шаҳри,
199″ йил 21 декабрь.

ИШОНЧ

МУАССИС: ЎЗБЕКИСТОН КАСАБА УЮШМАЛАРИ ФЕДЕРАЦИЯСИ КЕНГАШИ

Бош муҳаррир
Саидакром САЙДВАЛИЕВ

Бош муҳаррир қабулхонаси — 56-25-36
Бош муҳаррир ўринбосари — 56-52-89
Масъул котиб — 56-52-78

БЎЛИМЛАР

Касаба уюшмалари ва мухбирлар билан иш олиб бориш — 56-82-79.
Социал адолат, иқтисодий ҳаёт, маданият, маънавият ва хатлар — 56-87-78, 56-87-63. Ишлаб чиқариш ва хужалик — 56-85-43

ВИЛОЯТ МУХБИРЛАРИ:

Андижонда — 5-23-10. Бухорода — 3-50-10. Гулистонда — 2-24-98. Жиззахда — 3-82-18. Навоийда — 3-41-99. Наманганда — 6-22-10. Нукусда — 2-44-46. Самарқандда — 35-64-22. Термизда — 2-70-07. Тошкентда — 56-82-79. Фарғонада — 24-48-53. Урганчда — 6-03-40. Қаршида — 5-33-71.

Муҳарририятга келган қўлёзмалар (2 оралиқда 5 бетдан ошмаслиги лозим) ва суратлар муаллифларга қайтарилмайди, фойдаланилмаган хатларга жавоб юборилмайди. Таҳририят воситачилик қилмайди. Мақолалардаги ҳамда реклама ва эълонлардаги фикр-мулоҳазалар, келтирилган факт ва рақамлар масъулияти муаллифлар ҳамда реклама ва эълон берувчилар зиммасидадир.

• Газета 1991 йил 21 мартдан чиқа бошлаган.
• Сешанба ва жума кунлари чоп этилади.
• Сотувда эркин нархда.
Манзилимиз: 700165, Тошкент шаҳри, «Правда Востока» кўчаси, 24-уй.
• Нашр қўрсаткичи: 64560; 64561.

Газетага 1994 йил 14 январда Ўзбекистон Давлат Матбуот қўмитаси томонидан 5 рақамли гувоҳнома берилган.
• IBM компьютерида терилди ва саҳифаланди Офсет усулида босилди. Формати А-2, ҳажми 2 босма табоқ.

«Шарқ» нашриёт-матбаа концерни босмахонаси. Корхона манзили: «Буюк Турон» кўчаси, 41-уй. Буюртма Г- 088. Босишга топшириш вақти — 19.00. Топширилди 22.00. Масъул навбатчи: Шомаҳмуд ШОБИЛОЛОВ. 1 2 3 4 5 6