



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING QONUNI

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида

Қонунчилик палатаси томонидан 2021 йил 14 октябрда
қабул қилинган
Сенат томонидан 2022 йил 17 мартда
маъқулланган

1-модда. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси тасдиқлансин.

2-модда. Қуйидагилар ўз кучини йўқотган деб топилсин:

1) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида»ги 161–I-сонли Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова);

2) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»ги Қарори (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова);

3) Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 27 декабрда қабул қилинган «Ўқитувчи ва мураббийлар кўнини белгилаш тўғрисида»ги 367–I-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1997 йил, № 2, 65-модда) **2-банди**;

4) Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги 621–I-сонли Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 йил, № 5–6, 102-модда) **I бўлимининг 12-банди**;

5) Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги 681–I-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 йил, № 9, 181-модда) **XIV бўлими**;

6) Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 729–I-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, № 1, 20-модда) **XII бўлими;**

7) Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелда қабул қилинган **«Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»**ги 760–I-сонли Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, № 5, 112-модда) **3-бандининг иккинчи кичик банди;**

8) Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 772–I-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, № 5, 124-модда) **XII бўлими;**

9) Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 832–I-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, № 9, 229-модда) **XIV бўлими;**

10) Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 220–II-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2001 йил, № 5, 89-модда) **VIII бўлими;**

11) Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 30 августда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 271–II-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2001 йил, № 9–10, 182-модда) **IV бўлими;**

12) Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 7 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 320–II-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 йил, № 1, 20-модда) **VII бўлими;**

13) Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 30 августда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги 405–II-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 йил, № 9, 165-модда) **VI бўлими;**

14) Ўзбекистон Республикасининг 2005 йил 23 сентябрда қабул қилинган **«Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»**ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни қабул қилинганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида»ги

ЎРҚ–8-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2005 йил, № 9, 312-модда) **2-моддаси**;

15) Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–238-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 йил, № 12, 470-модда) **8-моддаси**;

16) Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ва «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида»**ги ЎРҚ–239-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 йил, № 12, 471-модда) **1-моддаси**;

17) Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрда қабул қилинган **«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида»**ги ЎРҚ–272-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2010 йил, № 12, 472-модда) **2-моддаси**;

18) Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 10 сентябрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–329-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2012 йил, № 9/1, 238-модда) **1-моддаси**;

19) Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 30 апрелда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–352-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2013 йил, № 4, 98-модда) **13-моддаси**;

20) Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек айрим қонун ҳужжатларини ўз кучини йўқотган деб топиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–355-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2013 йил, № 10, 263-модда) **9-моддаси**;

21) Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 20 январда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–365-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2014 йил, № 1, 2-модда) **9-моддаси**;

22) Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига хусусий мулкни, тадбиркорлик субъектларини ишончли ҳимоя қилишни янада кучайтиришга, уларни жадал ривожлантириш йўлидаги тўсиқларни**

бартараф этишга қаратилган ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–391-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2015 йил, № 8, 312-модда) **8-моддаси;**

23) Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 25 апрелда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–405-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2016 йил, № 4, 125-модда) **8-моддаси;**

24) Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–416-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2016 йил, № 12, 383-модда) **11-моддаси;**

25) Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 14 сентябрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек айрим қонун ҳужжатларини ўз кучини йўқотган деб топиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–446-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2017 йил, № 9, 510-модда) **25-моддаси;**

26) Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 16 октябрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–448-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2017 йил, № 10, 605-модда) **6-моддаси;**

27) Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январда қабул қилинган **«Айрим давлат органлари фаолияти такомиллаштирилиши, шунингдек фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилиш кафолатларини таъминлашга доир қўшимча чора-тадбирлар қабул қилиниши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–456-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2018 йил, № 1, 1-модда) **10-моддаси;**

28) Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 9 январда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–459-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2018 йил, № 1, 4-модда) **4-моддаси;**

29) Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 18 апрелда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–476-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2018 йил, № 4, 224-модда) **16-моддаси;**

30) Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 23 июлда қабул қилинган «Баъзи давлат органлари ва ташкилотларининг фаолияти такомиллаштирилиши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–486-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2018 йил, № 7, 431-модда) **15-моддаси**;

31) Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрда қабул қилинган «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги ЎРҚ–501-сонли Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2018 йил, № 10, 677-модда) **30-моддасининг 2-банди**;

32) Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 9 январда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига жамоат тартибини таъминлаш механизмларини такомиллаштиришга қаратилган ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–514-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 йил, № 1, 3-модда) **4-моддаси**;

33) Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 18 февралда қабул қилинган «Хавфсизлик ва мудофаа соҳасидаги баъзи давлат органлари фаолияти такомиллаштирилиши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–522-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 йил, № 2, 47-модда) **17-моддаси**;

34) Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 10 майда қабул қилинган «Баъзи давлат органлари ва ташкилотларининг фаолияти такомиллаштирилиши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–536-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 йил, № 5, 261-модда) **7-моддаси**;

35) Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 23 майда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига жиноят процесси иштирокчиларининг ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини таъминлаш билан боғлиқ ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–542-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 йил, № 5, 267-модда) **11-моддаси**;

36) Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 3 декабрда қабул қилинган «Мехнатга ҳақ тўлаш, пенсиялар ва бошқа тўловлар миқдорларини аниқлаш тартиби такомиллаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ–586-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 йил, № 12, 880-модда) **21-моддаси**;

37) Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 28 сентябрда қабул қилинган **«Бюрократик тўсиқлар янада қисқартирилиши ҳамда давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига замонавий бошқарув тамойиллари жорий қилиниши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–638-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2020 йил, № 9, 539-модда) **3-моддаси**;

38) Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 5 октябрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–640-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2020 йил, № 10, 593-модда) **5-моддаси**;

39) Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрда қабул қилинган **«Аҳоли бандлиги тўғрисида»**ги ЎРҚ–642-сонли Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2020 йил, № 10, 595-модда) **120-моддасининг 1-банди**;

40) Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 3 декабрда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–653-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2020 йил, № 12, 691-модда) **7-моддаси**;

41) Ўзбекистон Республикасининг 2021 йил 21 апрелда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–683-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2021 йил, 4-сонга илова) **56-моддаси**;

42) Ўзбекистон Республикасининг 2021 йил 2 августда қабул қилинган **«Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлашга қаратилган ўзгартишлар ва қўшимча киритиш тўғрисида»**ги ЎРҚ–705-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2021 йил, № 8, 797-модда) **1-моддаси**.

3-модда. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги бошқа манфаатдор ташкилотлар билан биргаликда Кодекснинг ижросини, ижрочиларга етказилишини ҳамда моҳияти ва аҳамияти аҳоли ўртасида тушунтирилишини таъминласин.

4-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:
 ҳукумат қарорларини Кодексга мувофиқлаштирсин;
 давлат бошқаруви органлари Кодексга зид бўлган ўз норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин.

5-модда. Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан олти ой ўтгач кучга киради.

**Ўзбекистон Республикасининг
Президенти**



Ш. Мирзиёев

Тошкент шаҳри,
2022 йил 28 октябрь
№ ЎРҚ–798



O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING QONUNI

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕҲНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ

I БЎЛИМ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-боб. Асосий қоидалар

1-модда. Ушбу Кодекс билан тартибга солинадиган муносабатлар

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

2-модда. Ушбу Кодекснинг асосий вазифалари

Ушбу Кодекснинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

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

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

меҳнат соҳасида ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;

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

меҳнат бозорининг самарали фаолият кўрсатишига кўмаклашиш.

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

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

меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш;

меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш;

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик;

меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги;

ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги.

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

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

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

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

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

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

5-модда. Меҳнат эркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш принципи

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Мажбурий меҳнат тақиқланади.

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

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

Мажбурий меҳнат:

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

бажарилишига фавқулодда ёки ҳарбий ҳолат жорий этилиши сабаб бўладиган ишни;

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

6-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципи

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

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципига асосланган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик:

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

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

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

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

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

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

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

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик қуйидагиларни таъминлайдиган воситалар ва усуллар мажмуини мустаҳкамлайди:

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

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

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

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

8-модда. Ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги принципи

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

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

9-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

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

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

унинг бошланиши белгиланган календарь санадан кейинги кундан эътиборан бошланади.

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

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

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

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

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

10-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик

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

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

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

11-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиш соҳаси

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг амал қилиши:
ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларга;

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

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

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

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

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

ходимни иш берувчида ишга жойлаштиришга оид муносабатлар;

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

меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик жараёнида шаклланадиган жамоавий меҳнат муносабатлари;

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

меҳнат низоларини кўриб чиқишга оид муносабатлар.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга;
- ташкилотларнинг кузатув кенгашлари аъзоларига;
- мазкур ташкилотнинг ходимлари бўлмаган тафтиш комиссиялари аъзоларига (тафтишчиларга);
- фуқаролик-ҳуқуқий хусусиятга эга шартномалар асосида ишларни бажараётган (хизматлар кўрсатаётган) шахсларга;
- агар қонунда белгиланган бўлса, бошқа шахсларга.

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

12-модда. Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар

- Меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар қуйидагилардан иборат:
- жамоа келишувлари;
- жамоа шартномалари;
- иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатлар;
- ички ҳужжатлар, шу жумладан иш берувчи ўз ваколатлари доирасида якка ўзи қабул қиладиган якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлар.

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

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

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

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

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

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

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

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

15-модда. Ички ҳужжатларнинг ўзаро нисбати

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18-модда. Иш берувчининг якка тартибдаги ҳуқуқий ҳужжатлари

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

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

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

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

1-§. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари

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

Ходим ва иш берувчи якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг субъектларидир.

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

Қуйидагилар иш берувчилар сифатида иш юритиши мумкин:

мулкчилик шаклидан ва идоравий мансублигидан қатъи назар, ташкилотлар;

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

жисмоний шахслар.

Жисмоний шахслар қуйидаги ҳолларда иш берувчилар бўлиши мумкин:

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

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

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

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

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

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

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

21-модда. Ходимнинг ҳуқуқлари

Ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

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

меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан иш берувчи томонидан таъминланиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган иш жойига эга бўлиш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22-модда. Ходимнинг мажбуриятлари

Ходим:

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

меҳнат шартномаси билан ўз зиммасига юклатилган меҳнат мажбуриятларини виждонан бажариши;

ички меҳнат тартибига риоя этиши;

меҳнат интизомига риоя этиши;

белгиланган меҳнат нормаларини бажариши;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ташкилотнинг мулкдори;

ташкилотнинг бошқарув органлари ёки улар ваколат берган бошқа шахслар;

иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан амалга оширилади.

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

24-модда. Иш берувчининг ҳуқуқлари

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

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

жамоа музокаралари ташаббуси билан чиқиш ва жамоа шартномаларини тузиш;

ходимларни ҳалол самарали меҳнати учун рағбатлантириш;

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

ходимларни ушбу Кодексида белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортиш;

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

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

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

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

25-модда. Иш берувчининг мажбуриятлари

Иш берувчи:

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

ходимларни меҳнат шартномасида шартлашилган иш билан таъминлаши;

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

мажбурий меҳнат ва болалар меҳнатининг оғир шакллари қўлланилишига йўл қўймаслиги;

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

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

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

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

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

ходимларни уларнинг бирлашиш ҳукуқи тўғрисида хабардор қилиши;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26-модда. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларнинг юзага келиши

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

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

лавозимга сайланиш ёки тегишли лавозимни эгаллаш учун танловдан ўтиш;

лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш;

ваколатли давлат органлари томонидан ишга юбориш;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятига бўлган ҳуқуққа доир тасдиқнома бериш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II БЎЛИМ. МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИК

4-боб. Умумий қоидалар

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

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

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг асосий принциплари қуйидагилардан иборат:

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

тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

тарафлар манфаатларининг ҳисобга олиниши;

тарафларнинг шартнома асосидаги муносабатларда иштирок этишдан манфаатдорлиги;

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

тарафлар томонидан мажбуриятларни ўз зиммасига олишнинг ихтиёрийлиги;

тарафлар ўз зиммасига олаётган мажбуриятларнинг ҳақиқийлиги ва уларни бажаришнинг мажбурийлиги;

давлатнинг ижтимоий шерикликни мустаҳкамлаш ва ривожлантиришга кўмаклашиши;

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

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

35-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг даражалари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик:

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

худудий даражада;

тармоқ даражасида;

республика даражасида амалга оширилади.

36-модда. Меҳнат жамоаси

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

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

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

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

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

Меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси):

ходимларнинг меҳнат жамоаси манфаатларини ифодалаш ваколати берилган вакиллик органини белгилайди;

жамоа шартномасини маъқуллаш ёки маъқулламаслик тўғрисида қарор қабул қилади;

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

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

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

37-модда. Ходимларнинг бирлашиш ҳуқуқи

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

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

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

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

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

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

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

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

38-модда. Иш берувчиларнинг бирлашиш ҳуқуқи

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

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

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

39-модда. Ижтимоий шериклик тарафлари

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

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

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

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

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

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликнинг ҳуқуқий ҳужжатлари қуйидагилардан иборат:

жамоа келишувлари;

жамоа шартномаси;

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

41-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликни амалга ошириш шакллари

Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликни амалга ошириш шакллари қуйидагилардан иборат:

жамоа келишувлари, жамоа шартномалари лойиҳаларини тайёрлаш бўйича жамоавий музокаралар;

жамоа келишувлари ва жамоа шартномасини тузиш;
иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда ички ҳужжатларни қабул қилиш;
ижтимоий шериклик тарафлари томонидан жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ва ижтимоий шерикликнинг бошқа ҳужжатлари қоидаларининг ижро этилиши устидан назоратни амалга ошириш;
ходимларнинг ўз вакиллари орқали ижтимоий шериклик даражасига мувофиқ ташкилотларни, ҳудудни, тармоқни, республикани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш масалаларини кўриб чиқишда иштирок этиши;
меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва ижтимоий шериклик ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг айрим қоидаларини иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитасининг дастлабки розилиги билан қўллаши;
якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини таъминлаш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни такомиллаштириш масалалари бўйича ижтимоий шериклик тарафлари томонидан ўзаро маслаҳатлашувлар (музокаралар) ўтказиш;
меҳнат низоларини ҳал этишда (тартибга солишда) ходимлар ва иш берувчилар вакиллариининг иштирок этиши.
Ижтимоий шериклик қонунчиликда тақиқланмаган бошқа шаклларда ҳам амалга оширилиши мумкин.

5-боб. Ходимларнинг ва иш берувчиларнинг ижтимоий шерикликдаги вакиллиги

42-модда. Ходимларнинг вакиллиги

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

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

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

43-модда. Ходимлар вакиллариининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Иш берувчилар:

ходимлар вакиллариининг ҳуқуқларини бузмаслиги, уларнинг фаолиятига қўмаклашиши;

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

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

ходимларнинг вакиллариини улар қайси ходимлар манфаатларини ифодалаётган бўлса, ўша ходимларнинг иш жойларига монеликсиз кiritиши;

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

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

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

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

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

46-модда. Иш берувчиларнинг вакиллари

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

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

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

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

Иш берувчиларнинг ташаббуси билан ходимлар вакилларининг фаолиятини тугатишга йўл қўйилмайди.

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

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

6-боб. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик органлари**48-модда. Меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик органлари тизими**

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

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

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

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

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

50-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича ҳудудий комиссиялар

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

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

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

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

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

51-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича тармоқ комиссиялари

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

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

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

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

52-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика комиссияси

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

комиссия аъзосини у вакиллик қилаётган тараф чақириб олганда;
комиссия аъзоси ўзини ўзи рад этганда.

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

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

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

55-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг ваколатлари

Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссиялар:

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

жамоа келишувларининг ва жамоа шартномасининг лойиҳаларини ишлаб чиқади;

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

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

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

комиссия ишида иштирок этиш учун манфаатдор давлат ҳокимияти органлари вакиллари, шунингдек олимлари, экспертлари, мутахассисларни таклиф этади;

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

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

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

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

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

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

халқаро меҳнат стандартларини қўллашга кўмаклашиш учун маслаҳатлашувлар ўтказишда иштирок этади;

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

конунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

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

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

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

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

комиссия регламентини тайёрлаш учун масъул бўлган комиссия аъзолари;

комиссия мажлислари ўтказиладиган саналар;

комиссия муҳокамасига тақдим этиладиган масалаларнинг таърифи;

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

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

комиссия ишининг техник таъминотига қаратилган чора-тадбирлар.

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

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

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

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

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

58-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг мажлислари

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

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

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

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

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

59-модда. Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича комиссияларнинг қарорлари

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

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

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

7-боб. Жамоавий музокаралар

60-модда. Жамоавий музокаралар олиб боришга бўлган ҳуқуқ

Ижтимоий шерикликнинг ҳар қандай тарафи жамоавий музокаралар ташаббускори бўлиши мумкин.

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

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

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

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

61-модда. Жамоавий музокаралар бошланадиган сана

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

62-модда. Жамоавий музокаралар олиб бориш

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8-боб. Жамоа шартномаси

65-модда. Жамоа шартномасининг тушунчаси ва шакли

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

Жамоа шартномаси умуман ташкилотда, унинг алоҳида бўлинмаларида тузилиши мумкин.

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

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

Жамоа шартномаси ёзма шаклда тузилади.

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

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

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

67-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмунини ва тузилишини унинг тарафлари белгилайди.

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

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

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

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

иш вақти ва дам олиш вақтининг, таътилларнинг давомийлиги;

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

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

ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимлар учун имтиёзлар; ихтиёрий тиббий ва ижтимоий суғурта;

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

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

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

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

68-модда. Жамоа шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Жамоа шартномасида қуйидаги шартлар бўлмаслиги керак:

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

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш ҳақидаги талабларни бузадиган;

мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;
ички даражада ҳал этилиши мумкин бўлган масалалардан ташқарига
чиқадиган.

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

69-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

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

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

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

70-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**77-модда. Жамоа шартномасига ўзгартиш
ва қўшимчалар киритиш**

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

78-модда. Ходимларни жамоа шартномаси билан таништириш

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

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

**79-модда. Жамоа шартномасининг бажарилиши
устидан назорат**

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

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

9-боб. Жамоа келишувлари

80-модда. Жамоа келишувларининг тушунчаси ва шакли

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

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

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

Жамоа келишувлари ёзма шаклда тузилади.

81-модда. Жамоа келишувларининг турлари

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

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

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

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

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

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

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

82-модда. Ҳудудий жамоа келишувлари

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

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

83-модда. Тармоқ жамоа келишувлари

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

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

84-модда. Бош жамоа келишуви

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

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

85-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа келишувларининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа келишувларида:

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

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

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

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

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

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

давлат ташкилотларини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатлари ҳисобга олиниши тўғрисидаги;

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

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

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

86-модда. Жамоа келишувлари шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Жамоа келишувларида:

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

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

мажбурий меҳнатни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

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

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

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

Жамоа келишувлари лойиҳалари жамоавий музокаралар жараёнида ишлаб чиқилади.

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

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

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

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

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

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

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

Жамоа келишуви тарафларнинг ваколатли вакиллари томонидан имзоланади.

88-модда. Жамоа келишувларини хабардор қилиш тартибида рўйхатга олиш

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

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

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

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

89-модда. Жамоа келишувларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш

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

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

90-модда. Жамоа келишувларининг шахслар доираси бўйича амал қилиши

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

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

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

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

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

92-модда. Жамоа келишувларини эълон қилиш

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

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

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

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

93-модда. Жамоа келишувларининг бажарилиши устидан назорат

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

МАХСУС ҚИСМ

III БЎЛИМ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

10-боб. Умумий қоидалар

94-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

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

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

95-модда. Ишга жойлаштириш бўйича давлат кафолатлари

Давлат:

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

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

мақбул келадиган иш танлашга ва ишга жойлашишга бепул кўмаклашишни;

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

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

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

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этиш имкониятини кафолатлайди.

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

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

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

Аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари жумласига қуйидагилар киради:

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

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

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

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

ногиронлиги бўлган шахслар;

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

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

одам савдосидан жабрланганлар.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

жамоа келишувларига ва жамоа шартномасига мувофиқ қўшимча кафолатлар бериш.

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

98-модда. Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш чоғидаги кафолатлар

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

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари жумласига қуйидагилар киради:

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

б) ходимлар сонининг (штатининг) қуйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги;

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

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

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

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

бажараётган ишига малакаси етарли эмаслиги оқибатида нолайик эканлиги;

шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланганлиги;

суднинг ташкилотни тугатиш тўғрисидаги қарори қонуний кучга кирганлиги.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV БЎЛИМ. ЯККА ТАРТИБДАГИ МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАР

12-боб. Меҳнат шартномаси

1-§. Умумий қоидалар

103-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

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

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

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафларидир.

104-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлган шартлар қуйидагилардан иборат:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов ҳақида;

бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик тўғрисида;

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

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

ходимни қўшимча суғурта қилиш турлари ва шартлари ҳақида;

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

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

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

105-модда. Меҳнат шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Меҳнат шартномасининг мазмунига:

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

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиклаш тўғрисидаги талабларни бузадиган;

мажбурий меҳнатни тақиклаш ҳақидаги талабларни бузадиган;

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

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

106-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

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

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

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

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

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

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

107-модда. Меҳнат шартномасининг реквизитлари

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

Ходимнинг меҳнат шартномасида кўрсатиладиган реквизитлари қуйидагилардан иборат:

- фамилияси, исми ва отасининг исми;
- шахсини тасдиқловчи ҳужжатлар тўғрисидаги маълумотлар;
- яшаш ёки турган жойининг манзили ва у билан боғланишга доир маълумотлар;
- солиқ тўловчининг идентификация рақами;
- жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлганда);
- шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварағи рақами.

Иш берувчининг меҳнат шартномасида кўрсатиладиган реквизитлари қуйидагилардан иборат:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

109-модда. Меҳнат шартномасини рўйхатдан ўтказиш

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

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

110-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномаси:

номуайян муддатга;

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

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

111-модда. Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишнинг асослилиги

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

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

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

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

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

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

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

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

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

112-модда. Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузиладиган ҳоллар

Муддатли меҳнат шартномаси:

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

вақтинчалик (икки ойгача) ишларни бажариш вақти учун;

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

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

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

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

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

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

муқобил хизматни ўташ учун юборилган фуқаролар билан;

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

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

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

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра муддатли меҳнат шартномаси:

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

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

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

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

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

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

кундузги ўқитиш шакли бўйича таълим олаётган шахслар билан;

ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар билан тузилиши мумкин.

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

114-модда. Меҳнат шартномасининг муддатини белгилаш усуллари

Муддатли меҳнат шартномасида унинг муддати қуйидагилар орқали белгиланиши мумкин:

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

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

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

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

Иш берувчи ходимдан қуйидагиларни талаб қилишга ҳақли эмас:
агар ушбу Кодексда ва бошқа қонунда бошқача қоидалар белгиланмаган бўлса, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган ишни бажаришни;

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

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

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

Ходимга топширилаётган кўшимча иш қуйидагилар воситасида бажарилиши мумкин:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-§. Меҳнат шартномасини тузиш

118-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

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

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

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

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

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

Ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдир:

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш тўғрисидаги талабларни бузиш;

иш берувчи томонидан ишга таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

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

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

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

қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

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

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

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

121-модда. Қариндошларнинг давлат ташкилотида бирга хизмат қилишини чеклаш

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

122-модда. Ишга қабул қилиш босқичлари

Ишга қабул қилиш қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

ишга қабул қилиш чоғидаги таништириш тартиб-таомилини;

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

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

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

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

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

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажариладиган меҳнат шароитлари;

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

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

ишга кираётган шахслар билан суҳбатлар ўтказишга;

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

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

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

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

иш берувчи томонидан ўтказиладиган суҳбатда иштирок этиши;

ишга қабул қилиш чоғида ўтказиладиган танловда иштирок этиши шарт.

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

124-модда. Ишга қабул қилиш чоғида талаб этиладиган ҳужжатлар

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

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

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

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

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

солиқ тўловчининг идентификация рақамини;

жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақамини (мавжуд бўлганда);

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

Иш берувчи:

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

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

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

125-модда. Меҳнат дафтарчаси

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

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

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

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

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

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

Ходим меҳнат фаолияти ҳақидаги маълумотларни:

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

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

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

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

меҳнат шартномасини бекор қилишда – шартнома бекор қилинган кунда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

128-модда. Ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш

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

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

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

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

129-модда. Ишга қабул қилиш чоғидаги дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга мувофиқлигини текшириш;

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

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

Қуйидагилар ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди: ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);

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

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

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

ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

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

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

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

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

130-модда. Дастлабки синов муддати

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

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

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

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

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

132-модда. Дастлабки синов натижаси

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

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

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

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

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

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

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

3-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш

133-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари

Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари қуйидагилардан иборат:
 меҳнат шартларининг ўзгариши;
 ходимнинг бошқа ишга ўтказилиши;
 иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойининг ўзгариши;
 ходимнинг бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилиши;
 меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойининг ўзгариши.

134-модда. Меҳнат шартлари тушунчаси

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

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

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

135-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартириш тартиби

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

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

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

136-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

138-модда. Ходимни бошқа ишга ўтказиш

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

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

139-модда. Ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати

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

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

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

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати қуйидагилар воситасида белгиланиши мумкин:

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

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

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

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

140-модда. Ходимнинг бошқа ишга ўтказиш учун розилиги

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш бажараётган ишига қараб, бироқ аввалги ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказиш даврлари бир календарь йил давомида жами олтмиш календарь кундан ошиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни бошқа ишга ўтказишнинг охири муддатлари, меҳнатга ҳақ тўлашнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш заруриятининг алоҳида ҳоллари жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра аниқланади.

146-модда. Иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши

Иш берувчи ходимни иш берувчининг келгусида бошқа жойга (ходимнинг яшаш жойидан унга яшаш жойига қайтиш имконини бермайдиган масофада жойлашган ҳудудга) кўчиши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

Иш берувчи ўзининг келгусида бошқа жойга кўчиши тўғрисида ходимни икки ҳафтадан ошадиган огоҳлантириш муддатини мутаносиб пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақли.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишга розилиги меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув тузиш орқали расмийлаштирилади.

Ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиши муносабати билан ходимга ушбу Кодекснинг 289-моддасида назарда тутилган компенсация тўловлари берилади.

Ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчишни ёзма равишда рад этган тақдирда, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчишни рад этганлиги сабабли ходимга ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ва ишга жойлашиш даврида 100-моддаси биринчи қисмига мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда бекор қилинади.

Агар иш берувчи билан бирга бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этган ходим иш берувчининг таклифи билан танишган бўлса, бироқ ўзининг рад этишини ёзма шаклда баён этишга рози бўлмаган бўлса, унинг рад этиши бунда ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Меҳнат низоси юзага келган тақдирда, ходимнинг иш берувчи билан бошқа жойга кўчиб ўтишни рад этганлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

147-модда. Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш

Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш фақат унинг ёзма розилиги билан бир йилдан кўп бўлмаган муддатга амалга оширилиши мумкин ва бу ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи билан тузиладиган алоҳида муддатли меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Аввалги иш жойида тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиши ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда тўхтатиб турилади. Ходимга хизмат сафари муддати тугаши билан уни хизмат сафарига юборган иш берувчида аввалги иши (лавозими) тақдим этилади.

Зарур бўлган тақдирда ходимни вақтинча хизмат сафарига юбориш муддати вақтинча хизмат сафарига юборилган ходим, ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи ва ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан узайтирилиши, бироқ кўпи билан бир йилга узайтирилиши мумкин.

Ходимларни Ўзбекистон Республикасининг хориждаги дипломатик ваколатхоналарига ёки консуллик муассасаларига дипломатик, консуллик, маъмурий-техник лавозимларга ёки хизмат кўрсатувчи ходимлар лавозимларига вақтинча хизмат сафарига юбориш тартиби ва муддатлари қонунчиликда белгиланади.

Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилганда ходимнинг розилиги билан унинг меҳнат вазифаси ўзгартирилиши мумкин.

Вақтинча хизмат сафарига юборилганда меҳнатга ҳақ тўлаш ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчи томонидан амалга оширилади. Ушбу иш берувчи тўловга қобилиятсиз бўлган тақдирда, бажарилган иш учун ҳақ тўлаш мажбурияти ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчига нисбатан регресс даъво қўзғатиш ҳуқуқи билан ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи зиммасига юклатилади.

Агар янги иш жойидаги меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ёки дам олиш вақти ходим уни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчида фойдаланганидан фарқ қилса, ходимга нисбатан қулайроқ шартлар қўлланилади.

Бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган ходимнинг иш стажи умумий иш стажига киритилади.

Вақтинча хизмат сафарига юборилган ходим билан юз берган бахтсиз ҳодиса чоғида меҳнат фаолияти билан боғлиқ бахтсиз ҳодиса текширувини ташкил этиш ходим вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчининг зиммасига юклатилади.

148-модда. Иш жойини ўзгартириш

Иш жойи иш берувчи томонидан бевосита ёки билвосита назорат қилинадиган жой бўлиб, ходим бу жойда бўлиши ёки у меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига доир ишни бажариш учун бу жойга етиб келиши керак.

Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилмаган иш жойининг ўзгариши (ходимни айтишга иш берувчидаги бошқа иш жойига, худди ўша худудда жойлашган бошқа алоҳида бўлмаган бўлинмага ўтказиш ёки ходимга бошқа механизмда ёки агрегатда ишлашни топшириш) иш аввалги меҳнат вазифаси бўйича ва айтишга иш берувчи шартларида давом эттирилган тақдирда, ходимнинг розилигини талаб этмайди.

Агар муайян иш жойидаги (айтишга худудда жойлашган алоҳида бўлмаган бўлинмадаги, аниқ механизмдаги ёки агрегатдаги) иш меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган бўлса, иш жойини ўзгартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

149-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш тўғрисида, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойини ўзгартириш тўғрисида, шунингдек иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойини ўзгартириш ҳақида буйруқлар чиқариш учун меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади. Меҳнат шартномасига доир ўзгартиришлар ходим ва иш берувчи томонидан ёзма шаклда тузиладиган ҳамда меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлган қўшимча келишув имзолаш орқали расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув камида икки нусхада тузилади. Қўшимча келишувнинг ҳар бир нусхаси ходимнинг ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзоси билан мустаҳкамланади. Иш берувчида муҳр мавжуд бўлган тақдирда, меҳнат шартномасининг барча нусхаларида мансабдор шахснинг имзоси муҳр билан тасдиқланади. Қўшимча келишувнинг бир нусхаси ходимга берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида меҳнат шартномаси билан бирга сақланади. Ходим томонидан қўшимча келишувнинг нусхаси олинганлиги ходимнинг иш берувчида сақланадиган қўшимча келишувнинг нусхасига қўйилган қўшимча имзоси билан тасдиқланади.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойини ўзгартириш тўғрисидаги буйруқлар меҳнат шартномаси тарафлари томонидан қўшимча келишув тузиш орқали

ушбу шартномага киритилган ўзгартишларнинг мазмунига айнан мувофиқ равишда чиқарилади ва ходимга имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ўтказишнинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ва ходимнинг ташаббуси билан ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун ходимнинг ёзма аризаси асос бўлади.

Ходим соғлиғининг ҳолатига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш, ҳомиладор аёлни, шунингдек икки ёшга тўлмаган боласини парваришлаётган ота-онадан бирини (васийни) уларнинг аввалги ишни бажариш имконияти бўлмаган тақдирда вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш фактларининг мавжудлиги асос бўлади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Ходимни бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юбориш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим ҳамда мазкур ходимни вақтинча хизмат сафарига юборган иш берувчи билан келишувга кўра ходим қайси иш берувчига хизмат сафарига юборилган бўлса, ўша иш берувчи ўртасида тузилган алоҳида муддатли меҳнат шартномаси асос бўлади.

150-модда. Меҳнат шартномасини қонунга хилоф равишда ўзгартиришнинг ҳуқуқий оқибатлари

Меҳнат шартномаси ўзгартирилганлигини қонунга хилоф деб ҳисобловчи ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ўзгартирилганлиги устидан шикоят қилишга ҳақли.

Меҳнат шароитлари қонунга хилоф равишда ўзгартирилган тақдирда, ходимнинг аввалги меҳнат шароитларини тиклаш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Агар меҳнат шароитларининг қонунга хилоф деб эътироф этилган ўзгаришлари ходимнинг меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори камайишига олиб келган бўлса, ходимнинг ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Ходим бошқа ишга қонунга хилоф равишда ўтказилган тақдирда, ходимнинг ўзини аввалги ишига тиклаш, бошқа ишга қонунга хилоф равишда ўтказилганлиги сабабли келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўланиши тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим. Агар ходим ўзи қонунга хилоф равишда ўтказилган ишни бажарса, лекин бу ишдаги меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори ушбу ходим бу ишга ўтказилишидан илгари бажарган ишидаги меҳнатига ҳақ тўлаш миқдоридан паст бўлса, мажбурий прогул учун ҳақ тўлаш ходимга аввалги ишидаги ва ходим

қонунга ҳилоф равишда ўтказилган ишдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўртасидаги фарқнинг ўрнини қоплашдан иборат бўлади.

Агар ходимнинг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш жойи иш берувчи томонидан ходимнинг розилигисиз аввалги меҳнат вазифасига доир ва аввалги меҳнат шароитларидаги ишини, шу жумладан меҳнат ҳақини сақлаб қолган тақдирда ўзгартирилган бўлса, ходимнинг унга аввалги иш жойини тақдим этиш тўғрисидаги талаби қаноатлантирилиши лозим.

Агар меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф равишда ўзгартирилганлиги муносабати билан ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса, ходимнинг ўзига етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

4-§. Ходимни ишдан четлаштириш

151-модда. Ходимни ишдан четлаштириш ҳоллари

Ишдан четлаштириш ходимни меҳнат мажбуриятларини, қоида тариқасида, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бажаришга вақтинча йўл қўймасликдир.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимни ишдан четлаштириши шарт: қонунчиликка мувофиқ ваколатли давлат органларининг талабига кўра;

алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганида ёки ишда бўлганида;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаганда;

мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаганда;

ходим томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажариш учун тиббий хулосага мувофиқ қарши кўрсатмалар аниқланганда;

тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра тўрт ойгача муддатга вақтинча бошқа ишга ўтказишга муҳтож бўлган ходимни ўтказиш рад этилганда ёхуд иш берувчида иш мавжуд эмаслиги муносабати билан бундай ходимга тегишли ишни таклиф этиш мумкин бўлмаганда;

ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ёки меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мувофиқ фойдаланилиши шарт бўлган шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситаларидан фойдаланмаганда.

Ходим карантинли ва одам учун хавфли бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлганда Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитария врачининг қарори асосида қонунчиликда белгиланган тартибда жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатмалар мавжуд бўлмаганда) иш берувчи уни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Хизмат текшируви ўтказилган тақдирда ҳам, агар муайян ходимнинг ишда бўлиши хизмат текширувини ўтказишга ҳалақит беради деб тахмин

килиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Иш берувчи ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлган ҳолатлар бартараф этилгунига қадар бутун даврга уни ишдан четлаштиради.

152-модда. Ходимни ишдан четлаштириш даврида иш ҳақини ҳисоблаш

Ишдан четлаштириш даврида ходимга иш ҳақи ҳисобланмайди, бундан ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Ўз айбисиз меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаган ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ходим ишдан четлаштирилган ҳолларда ёхуд, агар ходимга иш берувчи томонидан шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситалари берилмаган, шунингдек агар ходим иш берувчи томонидан унга нисбатан хизмат текшируви ўтказилиши муносабати билан ишдан четлаштирилган бўлса, ишдан четлаштирилган давр учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади.

153-модда. Ходимни ишдан четлаштиришни расмийлаштириш

Ходимни ишдан четлаштириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилиб, буйруқ ушбу Кодекс 151-моддасининг иккинчи ёки учинчи қисмида назарда тутилган, ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлиб хизмат қилган аниқ сабаб кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруғи ишдан четлаштирилган ходимга имзо қўйдириб етказилади. Ходимнинг ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши бунда ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Иш берувчи ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқнинг тасдиқланган кўчирма нусхасини унга ходим мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай ходимнинг талабига кўра бериши шарт.

Ходимни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан таништириш имкони бўлмаган тақдирда, иш берувчи ходимга тегишли буйруқ чиқарилган кундан эътиборан уч иш куни ичида буйруқнинг кўчирма нусхасини билдириш хати билан юбориши шарт.

Ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқда четлаштириш амалга оширилаётган муддат белгиланиши керак. Ходимни ишдан четлаштириш даври тугайдиган аниқ санани олдиндан аниқлаш имкони бўлмаган ҳолларда, қайси ҳодиса бошланиши билан ходимни ишдан четлаштириш муддати тугайдиган бўлса, ўша ҳодиса (ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши ва бошқалар) иш берувчининг буйруғида кўрсатилади.

Ишдан четлаштирилган ходим четлаштириш муддати ёки четлаштириш қайси ҳолатлар сабабли амалга оширилган бўлса, ўша

ҳолатлар тамом бўладиган муддат тугаганидан кейинги биринчи иш кунда ишга киришиши шарт.

154-модда. Ишдан қонунга ҳилоф равишда четлаштиришнинг ҳуқуқий оқибатлари

Ўзини қонунга ҳилоф равишда ишдан четлаштирилган деб ҳисобловчи ходим ўзининг ишдан четлаштирилиши устидан белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин. Қонунга ҳилоф равишда ишдан четлаштирилган ходимнинг унга аввалги ишини тақдим этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи (агар қонунга ҳилоф равишда ишдан четлаштириш сабабли ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса) компенсация қилиш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида ходимни ишдан четлаштиришнинг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига, ходим ваколатли давлат органларининг талабига кўра ишдан четлаштирилган ҳолларда эса ходимни ишдан четлаштириш тўғрисида қарор қабул қилган тегишли давлат органининг зиммасига юклатилади.

Агар ходим иш берувчи томонидан қонунга ҳилоф равишда ишдан четлаштирилган бўлса, бундай ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади. Агар ходим ваколатли давлат органларининг талабига кўра қонунга ҳилоф равишда ишдан четлаштирилган бўлса, Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети маблағлари ҳисобидан ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрни қопланади ҳамда маънавий зиён компенсация қилинади, кейинчалик айбдор шахслардан регресс тартибида ундирилади.

5-§ . Меҳнат шартномасини бекор қилиш

155-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва асослари

Меҳнат шартномасини бекор қилиш деганда ушбу Кодексда назарда тутилган асослар бўйича ходим ва иш берувчи ўртасидаги яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни тугатиш тушунилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

- 1) тарафларнинг келишуви (ушбу Кодекснинг 157-моддаси);
- 2) меҳнат шартномаси муддатининг тугаши (ушбу Кодекснинг 158-моддаси);
- 3) меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш (ушбу Кодекснинг 160-моддаси);

4) меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш (ушбу Кодекснинг 161-моддаси);

5) ташкилот мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши (ушбу Кодекс 156-моддасининг бешинчи қисми);

6) ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни рад этиши (ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисми);

7) ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга ишлаш учун кўчишни рад этиши (ушбу Кодекс 146-моддасининг бешинчи қисми);

8) ходимнинг тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда (ушбу Кодекс 143-моддасининг иккинчи қисми);

9) тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (ушбу Кодекснинг 168-моддаси);

10) янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайловда, танловда иштирок этишни рад этиш (ушбу Кодекснинг 169-моддаси);

11) ушбу Кодекс ёхуд бошқа қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни тугатишнинг қўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустаҳкамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар.

Меҳнат шартномаси ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга асослар бўйича ҳам бекор қилиниши мумкин.

156-модда. Ташкилотнинг мулкдори алмашганда, ташкилот қайта ташкил этилганда, унинг идоравий (тааллуқлилиги) бўйсунуви ўзгарганда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши

Ташкилотнинг мулкдори алмашганда, худди шунингдек ташкилот қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилганда, қўшиб олинганда, бўлинганда, ажратиб чиқарилганда, ўзгартирилганда) якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг розилиги билан давом эттирилади.

Янги мулкдор ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан ушбу Кодекс 489-моддасининг биринчи қисми 1-бандига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Ташкилотнинг бошқа ходимлари билан меҳнат шартномасини фақат ушбу Кодексга ва бошқа қонунларга мувофиқ бекор қилиш мумкин.

Ташкилотнинг мулкдори алмашганда ходимлар сонини ёки штатини ўзгартиришга фақат мулк ҳуқуқининг бошқа шахсга ўтиши давлат рўйхатидан ўтказилганидан кейин йўл қўйилади.

Ташкилотнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги ёки қайта ташкил этилганлиги (қўшиб юборилганлиги, қўшиб олинганлиги, бўлинганлиги, ажратиб чиқарилганлиги, ўзгартирилганлиги) ушбу ташкилотнинг ходимлари билан меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўлмади.

Ходим ушбу модданинг биринчи ёки тўртинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишни давом эттиришни рад этганда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 173-моддасига мувофиқ тегишли ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бекор қилинади.

157-модда. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек муддатли меҳнат шартномаси исталган вақтда тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномаси мазкур асос бўйича бекор қилинадиган сана ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув билан ёзма шаклда расмийлаштирилади, унда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган сана, қўшимча келишув тузилган сана ва тарафларнинг реквизи́тлари кўрсатилиши шарт.

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

Муддатли меҳнат шартномаси унинг амал қилиш муддати тугаши билан бекор қилинади. Меҳнат шартномасини унинг амал қилиш муддати тугаганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ушбу асос бўйича тугатишга қарор қилган тараф бошқа тарафни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак, бундан иш жойи (лавозими) сақланаётган ходим йўқ бўлган даврга тузилган муддатли меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати тугайдиган ҳоллар мустасно.

Агар меҳнат шартномасининг муддати тугаганидан кейин якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этса ва тарафлардан бирортаси ҳам ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган тартибда бир ҳафта давомида уларнинг тугатилишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланаётган ходимнинг йўқ бўлган вақтига тузилган меҳнат шартномаси ушбу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

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

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда ушбу шартномада тарафларнинг неустойка тўлаш ҳақидаги ўзаро мажбурияти назарда тутилиши мумкин бўлиб, унга биноан, агар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра тугатилган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асослар бўйича тугатилган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгиланмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаб берган даврга ва бошқа ҳолатларга қараб фарқланиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда ходим томонидан тўланадиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 160-моддасининг саккизинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходимнинг ташаббусига кўра муддатидан олдин бекор қилинган бўлса, у неустойкани тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойкани тўлашни рад этган тақдирда, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

160-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини ўн тўрт календарь кун олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда бекор қилишга ҳақли. Ўз ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчини огоҳлантиришнинг бошқа муддатлари қуйидагиларга нисбатан белгилаб қўйилган:

ташкilot раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкilotнинг бош бухгалтери ва ташкilot алоҳида бўлинмасининг раҳбари (ушбу Кодекс 489-моддасининг учинчи ва тўртинчи қисмлари);

мавсумий ходимлар (ушбу Кодекс 494-моддасининг биринчи қисми);

вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар (ушбу Кодекс 499-моддасининг биринчи қисми);

микрофирмалар иш берувчиларининг ходимлари (ушбу Кодекс 506-моддасининг биринчи қисми);

якка тартибдаги тадбиркорларда ишлайдиган шахслар (ушбу Кодекс 511-моддасининг биринчи қисми);

уй ишчилари (ушбу Кодекс 518-моддасининг биринчи қисми);

қонунда назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимлар.

Огоҳлантириш муддатининг ўтиши иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризаси олинганидан сўнг кейинги кунда бошланади.

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги хабарнома билан юборишга ҳақли. Бунда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддатини ҳисоблаб чиқариш иш берувчи томонидан ариза олинган санадан сўнг кейинги кунда бошланади.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугашига қадар бекор қилиниши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини, меҳнат дафтарчасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани бериши ҳамда у билан ҳисоб-китобни амалга ошириши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ белгиланган ёки тарафларнинг келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати давомида, шу жумладан огоҳлантириш муддати сўнгги куни иш вақти тугагунига қадар ходим ўзи берган аризани чақириб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этаётган бўлса, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўкотади, меҳнат шартномасини ушбу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисидаги ариза у ўз ишини давом эттириши мумкин эмаслиги (таълим ташкилотига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолларда) билан боғлиқ бўлган ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилаётган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 159-моддасида назарда тутилган тартибда ходим томонидан неустойка тўлаш белгиланиши мумкин.

161-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугагунига қадар муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш асосланган бўлиши керак.

Қуйидаги сабаблардан (асослардан) бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосланганлигини билдиради:

1) ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарори билан тугатилганлиги ёхуд якка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолиятнинг тугатилганлиги;

2) технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимлари сонининг ёки штатининг ўзгарганлиги;

3) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги;

4) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходим томонидан такроран интизомий ножўя ҳаракат содир этилганлиги меҳнат мажбуриятларини мунтазам равишда бузишдир;

5) ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол равишда бузганлиги. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш ушбу Кодекснинг 162-моддасига мувофиқ амалга оширилади;

6) ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган ўзга сабаблар (асослар).

Меҳнат шартномасини ушбу модда иккинчи қисмининг 2 ва 3-бандларига кўра бекор қилишга ушбу Кодекс 144-моддасининг талабларига риоя этилган ҳолда йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасини ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилиш интизомий жазо чораси бўлиб, у ушбу Кодексда белгиланган интизомий жазоларни қўллаш тартиби ва муддатларига риоя этилган ҳолда амалга оширилиши керак.

Умумий ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий таълим ташкилотларининг тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси ушбу меҳнат шартномаси тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор

килинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органига ёзма шаклда хабар қилиши керак.

162-модда. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилаш

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

ички меҳнат тартиби қоидалари;

ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ташкилот мулкдори ва раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси;

ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом тўғрисидаги уставлар ҳамда низомлар билан белгиланади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхатини белгилашда ножўя хатти-ҳаракатнинг оғир-енгиллигидан ҳамда бундай ножўя хатти-ҳаракат келтириб чиқариши мумкин бўлган оқибатлардан келиб чиқиш лозим.

163-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни тақиқлаш

Меҳнат шартномасини:

1) ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилмаган асослар бўйича;

2) ушбу Кодекснинг меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабини бузадиган;

3) ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давларида, у меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллarda бўлган давлarda;

4) ходим давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ишдан озод этилган даврда;

5) ходим хизмат сафаридa бўлган даврда;

6) ҳомиладор аёллар (ушбу Кодекс 408-моддаси) ва уч ёшгача боласи бўлган ходимлар (ушбу Кодекс 409-моддаси) учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланади.

Ушбу Кодекснинг 147-моддасига мувофиқ ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган даврда аввалги иш жойи бўйича тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тақиқланади.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун ушбу модда биринчи қисмининг 3–6-бандларида назарда тутилган чекловлар ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганда қўлланилмайди.

164-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб олиш

Агар жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, меҳнат шартномасини бундай розиликсиз бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёки таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги ёхуд яқка тартибдаги тадбиркор томонидан фаолият тугатилганлиги муносабати билан;

ушбу Кодекс 161-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган исталган асослардан бирига кўра ташкилот раҳбари, алоҳида таркибий бўлинма раҳбари билан;

ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан ушбу Кодекс 489-моддаси биринчи қисмининг 1-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбари билан.

Касаба уюшмаси қўмитаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилиги масаласи бўйича қабул қилинган қарор ҳақида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда иш берувчига хабар қилиши керак. Агар кўрсатилган муддат тугаганидан кейин касаба уюшмаси қўмитаси қабул қилинган қарор ҳақида хабар қилмаса, иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодекста белгиланган тартибда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигисиз бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси томонидан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

165-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

Иш берувчи ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма шаклда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси:

ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) ўз муассисларининг (иштирокчиларининг) ёхуд таъсис ҳужжатлари билан бунга ваколат берилган юридик шахс органининг қарорига биноан тугатилганлиги;

технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги;

ташкилот раҳбарига, унинг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарига нисбатан ташкилот мулкдорининг ўзгарганлиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига мувофиқ эмаслиги муносабати билан бекор қилинганда камида икки ҳафта олдин;

3) меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан бекор қилинганда камида уч кун олдин.

Ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра келгусида бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган муддатлари барча ҳолларда қўлланилади, бундан ушбу Кодекснинг VI бўлимида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан бошқа огоҳлантириш муддатлари белгиланган ҳоллар мустасно.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ходимни огоҳлантириш муддатларини огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мувофиқ келадиган пулли компенсация билан алмаштиришга ҳақлидир. Ходимга огоҳлантириш муддатига мутаносиб пулли компенсация тўлаш иш берувчини қонунчиликда назарда тутилган бошқа тўловларни амалга ошириш мажбуриятидан, шунингдек ўзга тўловларни, агар улар меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, амалга оширишдан озод этмайди.

Ходимни огоҳлантириш муддати ичида, бундан меҳнатга оид муносабатларни унинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) муносабати билан тугатиш тўғрисидаги огоҳлантириш мустасно, ходимга бошқа иш

кидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Ходимни огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давлари, шунингдек унинг давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарган вақти киритилмайди, бундан меҳнатга оид муносабатларнинг ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан тугатилиши мустасно.

166-модда. Иш берувчининг ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни тақдим этиши

Иш берувчи ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисмида, 146-моддасининг бешинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 6-бандида назарда тутилган асослар бўйича қайси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида бўлса, ўша ходим ишдан бўшатиладиган ходимдир.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитасига ёхуд касаба уюшмалари тегишли бирлашмасига ходимларнинг эҳтимол тутилган ишдан бўшатилиши тўғрисидаги ахборотни ўз вақтида, камида икки ой олдин тақдим этади ва ишдан бўшатиш оқибатларини юмшатишга қаратилган маслаҳатлашувлар ўтказди.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг келгусида ишдан бўшатилиши тўғрисидаги маълумотларни унинг касби, мутахассислиги, малакасини ва меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини кўрсатган ҳолда икки ойдан кечиктирмай «Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат мажмуасига киритиш орқали маҳаллий меҳнат органи эътиборига ҳам етказиши шарт.

167-модда. Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ бўлган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси), якка тартибдаги тадбиркор ходимларининг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқ

Технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгаришига, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқаришига боғлиқ ҳолда ташкилот, якка тартибдаги тадбиркор ходимларининг сони (штати) ўзгарганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилинганда ишда қолдиришга доир имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

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

карамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
оиласида мустақил иш ҳақи олувчи бошқа ходимлар мавжуд бўлмаган шахсларга;

мазкур иш берувчидаги узоқ муддатли иш стажига эга бўлган ходимларга;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларида меҳнат шартномасига кўра тегишли мутахассислик бўйича ўз малакасини ошираётган ходимларга ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, профессионал таълим ташкилотларини тамомлаган шахсларга ўқишни тамомлаганидан кейин мутахассислиги бўйича ишлаш шarti билан уч йил мобайнида;

ушбу ташкилотда меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига учраган шахсларга;

ногиронлиги бўлган шахсларга;

1941–1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлар бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

меҳнатдаги ютуқлари учун рағбатлантиришларга эга бўлган ва интизомий жазоларга эга бўлмаган ходимларга;

атом объектларидаги авариялар оқибатида келиб чиққан юқори радиациявий нурланиш билан боғлиқ бўлган нурланиш касаллигига ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ўзига нисбатан бошланган ногиронлигининг атом объектларидаги авариялар билан боғлиқлиги аниқланган ногиронлиги бўлган шахсларга; ушбу авариялар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш иштирокчиларига, шунингдек мазкур объектлардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Малака ва меҳнат унумдорлиги тенг бўлган тақдирда, ҳисобга олинадиган аксарият ҳолатлар сони бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолишга доир имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланади. Бу ҳолатларнинг ушбу модда иккинчи қисмида санаб ўтилган кетма-кетлиги аҳамиятга эга эмас.

Жамоа шартномасида мавжуд бўлган тақдирда ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар ҳам назарда тутилиши мумкин. Ушбу ҳолатлар, агар ходимлар тенг малакага ва меҳнат унумдорлигига эга бўлса ҳамда ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда бир-бирининг олдида афзалликларга эга бўлмаса, ҳисобга олинади.

168-модда. Меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш

Меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари қуйидагилардан иборат:

1) ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги;
 2) шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланганлиги;

3) ходим суднинг қайси ҳукми билан аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган жазога ҳукм қилинган бўлса, ўша суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги, шунингдек суднинг қарорига биноан ходимнинг ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганлиги;

4) ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги (ходимнинг белгиланган тартибда берилган тиббий хулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ қобилиятсиз деб эътироф этилганлиги, шунингдек давлат сирларидан фойдаланиш ҳуқуқи бекор қилинганлиги, агар бажарилаётган иш шундай фойдаланиш ҳуқуқини талаб қилса, муайян ишни бажаришга доир рухсатномадан ёки лицензиядан маҳрум этилганлиги ва бошқалар);

6) ташкилотни тугатиш ёки иш берувчи бўлган якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги;

7) ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарори бекор қилинганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Давлат меҳнат инспекциясининг қарори бекор қилинганлиги (қонунга ҳилоф деб эътироф этилганлиги);

8) ходим вафот этганлиги, шунингдек суд томонидан ходимнинг бедарак йўқолган деб эътироф этилганлиги ёки вафот этган деб эълон қилинганлиги;

9) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзосининг ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтганлиги;

10) қонунда назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинган деб ҳисобланади:

жисмоний шахс бўлган иш берувчи вафот этганда, шунингдек жисмоний шахс бўлган иш берувчи суд томонидан вафот этган ёки бедарак йўқолган деб эътироф этилганда;

ходим ёки жисмоний шахс бўлган иш берувчи суд томонидан муомалага лаёқатсиз ёки муомала лаёқати чекланган деб эътироф этилганда, агар бу жисмоний шахснинг иш берувчининг вазифаларини бажариш,

ходимнинг эса аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган бўлса.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмининг 6-бандида назарда тутилган асос бўйича ходимни меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши ёки ходимга огоҳлантириш муддатининг давомийлигига мос келадиган пул компенсациясини тўлаши шарт.

Агар ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш мумкин бўлмаса, меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 2 ва 9-бандларида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айбисиз бузилган ҳолларда меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 4-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг ёзма розилиги билан уни иш берувчида мавжуд бўлган бошқа ишга ўтказиш бўйича чоралар кўрилган, лекин ходим бундай ўтказишни рад этган бўлса, меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қилувчи ҳолатлар ходимнинг айбисиз юзага келган ҳолларда (бундан ходимни тиббий ҳулосага мувофиқ меҳнат фаолиятига тўлиқ лаёқатсиз деб эътироф этиш мустасно) меҳнат шартномасини ушбу модда биринчи қисмининг 5-бандида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилишга йўл қўйилади.

Ходимни ушбу модданинг тўртинчи, бешинчи ва олтинчи қисмларида назарда тутилган бошқа ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг 144-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

**169-модда. Меҳнат шартномасини янги муддатга
сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд
сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлик
муносабати билан бекор қилиш**

Агар қонунда ходимни муайян муддатга сайлаб қўйиладиган лавозимга сайлаш ёки муайян лавозимни эгаллаш учун даврий танлов ўтказиш назарда тутилган бўлса, тегишли лавозимни эгаллаб турган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходим янги муддатга сайланмаганлиги ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлашда, танловда иштирок этишни рад этганлиги муносабати билан бекор қилиниши мумкин.

Агар сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб эътироф этилса, тегишли лавозимни эгаллаган ходим билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар давом этади. Бундай ҳолда сайлов ёки танлов бўлиб ўтмаган деб топилган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай (агар қонунда

бошқача муддат белгиланмаган бўлса) янги сайлов ёхуд танлов ўтказилиши керак.

Аввал сайланган ёки тегишли лавозимга танлов бўйича ўтган ходим, агар у сайлашда ёки танловда иштирок этиш учун қонунчиликка мувофиқ зарур бўлган ҳужжатларни белгиланган муддатда топширмаган бўлса, сайловда, танловда иштирок этишни рад қилган деб эътироф этилади.

170-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

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

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кундир. Агар охирги иш куни дам олиш кунига ёхуд ишланмайдиган байрам кунига ёки бошқа ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни охирги иш куни деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг ёхуд тегишли қонуннинг моддасига (бандига) ҳавола қилинган ҳолда ушбу Кодекс ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар моддаларининг (бандларининг) таърифларига аниқ мувофиқ тарзда кўрсатилиши керак.

Меҳнат шартномаси шартномада назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинганда, иш берувчининг ушбу модда учинчи қисмининг талабларига риоя этилган ҳолда чиқарилган буйруғида ушбу ходим билан меҳнат шартномаси қайси асосга мувофиқ бекор қилинган бўлса, меҳнат шартномасининг ушбу асосни назарда тутувчи бандига ҳавола бўлиши керак.

Меҳнат шартномаси ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бир марта қўпол равишда бузилганлиги муносабати билан бекор қилинганда, иш берувчининг буйруғида ички меҳнат тартиб қоидаларининг банди, ташкилот раҳбарига нисбатан меҳнат шартномасининг банди, ўзига нисбатан интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан эса ходим билан меҳнат шартномаси қайси меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишини содир этганлик учун бекор қилинган бўлса, ўша қоидабузарликни назарда тутувчи интизом тўғрисидаги тегишли уставнинг ёки низомнинг моддаси (банди) қўшимча равишда кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4-бандига кўра бекор қилиш тўғрисидаги буйруғида ишга қабул қилишнинг қандай қоидалари бузилганлиги, нима учун уларни бартараф этиб бўлмаслиги ва улар қайси сабабга кўра меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қилаётганлиги кўрсатилиши керак.

Иш берувчининг меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 5-бандига кўра бекор қилиш тўғрисидаги буйруғида

конунчиликда назарда тутилган қандай ҳолатларнинг юзага келиши якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қилаётганлиги кўрсатилиши керак.

171-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш

Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериши шарт. Иш берувчи ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли равишда тасдиқланган кўчирма нусхаларини ҳам бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим йўқ бўлганлиги ёки ҳужжатларни олишни рад этганлиги муносабати билан унга меҳнат дафтарчасини ёхуд электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини бериш имконияти бўлмаган тақдирда, иш берувчи кейинги иш кунидан кечиктирмай ходимга меҳнат дафтарчасини олиш учун келиши ёхуд меҳнат дафтарчаси почта орқали юборилишига розилик бериши зарурлиги ҳақида билдиришнома юбориши шарт.

Иш берувчи билдиришнома юборилган кундан эътиборан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги учун жавобгарликдан озод этилади. Ходим томонидан ўз вақтида талаб қилиб олинмаган меҳнат дафтарчаси иш берувчи томонидан ходим меҳнат дафтарчасини бериш тўғрисида мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай берилиши керак.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини ходимнинг буйруқнинг кўчирма нусхасини почта орқали юбориш учун розилигини олмаган ҳолда почта жўнатмасини топшириш ҳақидаги билдиришнома билан юборишга ҳақли. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг ходимга берилган кўчирма нусхаси йўқолган ёки бузилган тақдирда, ходим иш берувчига бундай буйруқнинг янги кўчирма нусхасини бериш учун мурожаат қилишга ҳақли бўлиб, ушбу кўчирма нусха ходимга у иш берувчига мурожаат қилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай берилиши керак.

172-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан ҳисоб-китоб қилиниши керак.

Ҳисоб-китоб ходимга:

охиригача олинмаган иш ҳақини;

ходим томонидан фойдаланилмаган барча асосий ва қўшимча таътиллار учун компенсацияларни;

агар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида бошқа тўловларни тўлаш назарда тутилган бўлса, ушбу тўловларни тўлашни ўз ичига олади.

Иш берувчи томонидан ходимга тегишли бўлган барча суммаларни тўлаш ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда амалга оширилади.

Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаган бўлса, тегишли суммалар ҳисоб-китоб қилиш тўғрисида ходим томонидан талаб қўйилганидан кейин уч кундан кечиктирмай тўланиши керак.

Ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги даврда бирор-бир тўловлар (ой, чорак, йил яқунлари бўйича мукофотлар) ҳисобланган тақдирда, ушбу тўловлар ходим томонидан тегишли талаб қўйилганидан кейин уч кундан кечиктирмай амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли бўлган суммаларнинг миқдорлари тўғрисида низо чиққан тақдирда, иш берувчи унга шак-шубҳасиз тегадиган суммани ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган муддатда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 173-моддаси иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилинганда, ҳисоб-китоб қилиш чоғида иш берувчи ходимга ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган тўловлардан ташқари ишдан бўшатиш нафақасини тўлаши шарт.

Ходимни меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантиришнинг ушбу Кодекснинг 165-моддасида назарда тутилган муддати мутаносиб пулли компенсация билан алмаштирилган тақдирда меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчи ходимга тегишли компенсацияни тўлаши шарт.

173-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Ишдан бўшатиш нафақаси ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ходимнинг ишдан маҳрум бўлиши оқибатларини юмшатиш мақсадида амалга ошириладиган, қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бир йўла бериладиган пулли тўловдир.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббусига кўра, бундан шартнома ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинганлиги мустасно;

ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 1, 2, 6 (ташкilotни тугатиш қисмида) ва 9- бандларида назарда тутилган тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, бундан жисмоний шахс бўлган

иш берувчи муомалага лаёқатсиз деб эътироф этилган ҳоллар мустасно. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 168-моддаси биринчи қисмининг 4 ва 5-бандларига мувофиқ бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, бундан ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш тўғрисидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва бошқалар) ёхуд ходимнинг ҳаракатлари қонунчиликка мувофиқ якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга тўсқинлик қиладиган ҳолатларнинг юзага келишига олиб келган ҳоллар мустасно;

ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан;

ходим тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра ўзига қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этганлиги ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаганлиги муносабати билан;

ходим иш берувчи билан бирга бошқа жойдаги ишга кўчишни рад этганлиги муносабати билан;

ходим ташкилотнинг мулкдори алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ишни давом эттиришни рад этганлиги муносабати билан.

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур иш берувчидаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

уч йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан;

уч йилдан беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан;

беш йилдан ўн йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг юз фоизидан;

ўн йилдан ўн беш йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг бир юз эллик фоизидан;

ўн беш йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг икки юз фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ходимларга иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш чоғида қўшимча кафолатлар (ушбу модданинг учинчи қисмида мустаҳкамланганларига нисбатан ишдан бўшатиш нафақасининг оширилган миқдорлари, ишдан бўшатиш нафақасининг миқдorigа таъсир кўрсатадиган иш стажига ходимларнинг муайян тармоқдаги ёки муайян касбга доир меҳнат фаолияти даврларини киритиш, ушбу ташкилотга иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларнинг кўрсатилган стажига ходим илгари меҳнат қилган ташкилотда ишлаган вақтни ҳисобга олиш), белгиланиши мумкин.

Ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлган асосларга кўра ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички

хужжатларда, меҳнат шартномасида ёхуд иш берувчининг, юридик шахс ваколатли органларининг, ташкилот мулкдорининг ёки мулкдорлар томонидан ваколат берилган шахсларнинг қарорларида ходимларга ишдан бўшатиш нафақаларини, компенсацияларни тўлаш ва (ёки) уларга ҳар қандай шаклда бирор-бир бошқа тўловларни тайинлаш назарда тутилиши мумкин эмас.

174-модда. Меҳнат шартномасини қонунга хилоф равишда бекор қилишнинг ҳуқуқий оқибатлари

Ўзи билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинган деб ҳисоблайдиган ходим бевосита иш берувчига мурожаат қилиши ёки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши устидан белгиланган тартибда, шу жумладан суд тартибида ҳам шикоят қилиши мумкин.

Ўзи билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинган ходимнинг унга аввалги ишини тақдим этиш ҳамда ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи (агар меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганлиги натижасида ходимга маънавий ёки жисмоний азоблар етказилган бўлса) компенсация қилиш тўғрисидаги талаблари қаноатлантирилиши лозим.

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини қонунга хилоф деб эътироф этган иш берувчи ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклаши ҳамда ходимнинг ўзига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисидаги талабларини қаноатлантириши шарт. Бундай ҳолда ходимга тегишли бўлган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори тўғрисидаги масала ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳал этилади. Бунда ходимга моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ушбу Кодексда назарда тутилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Агар меҳнат шартномасининг тарафлари ходимга моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва (ёки) маънавий зиённи компенсация қилиш миқдори ҳақида келишувга эриша олмаган бўлса, иш берувчи ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани тўлаши шарт, якка тартибдаги меҳнат низоси эса ушбу Кодексининг VII бўлимида назарда тутилган тартибда медиация тартиб-таомилидан фойдаланган ҳолда ёки судда ҳал этилади (тартибга солинади).

Ходим билан меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра, давлат органларининг ғайриқонуний қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) натижасида, шу жумладан ходимнинг қонунга хилоф равишда ҳукм қилиниши натижасида бекор қилинган тақдирда, унга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ва маънавий зиённи компенсация қилиш қонунчилиқда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганлиги оқибатида ходимга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақни мажбурий равишда тўлашдан;

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассисларнинг маслаҳатлари, иш юритишга доир харажатлар ва бошқалар) компенсация қилишдан иборат.

Маънавий зиёни компенсация қилиш миқдори иш берувчининг ҳаракатларини баҳолашни ҳисобга олган ҳолда суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Суд ишга тиклаш ўрнига ходимнинг илтимосига кўра унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча товон (ушбу модданинг тўртинчи қисмида назарда тутилганидан ташқари) ундириши мумкин.

Низоларни кўриб чиқиш чоғида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

6-§. Ходимнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш

175-модда. Ходимнинг шахсга доир маълумотлари

Меҳнатга оид муносабатлар сабабли иш берувчига тақдим этилган, ходимнинг, шунингдек унинг оила аъзоларининг ҳаётидаги фактлар, воқеалар ва ҳолатлар тўғрисидаги ахборот ходимнинг шахсга доир маълумотларидир.

Шахсга доир маълумотлар жумласига ходим тўғрисидаги қуйидаги маълумотлар киради:

- фамилияси, исми, отасининг исми, туғилган санаси ва жойи;
- жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлса);
- маълумоти (қачон ва қайси таълим ташкилотларини тугатганлиги, дипломлари рақамлари, диплом бўйича тайёргарлик йўналиши ёки мутахассислиги, малакаси);

- меҳнат фаолияти бошланганидан эътиборан бажарилган ишлари (ҳарбий хизматни қўшиб ҳисоблаганда);

- доимий ёки вақтинча яшаш жойи бўйича рўйхатдан ўтган манзили;
- паспортига оид маълумотлар (серияси, рақами, ким томонидан ва қачон берилганлиги) ва идентификация ID карта маълумотлари;

- шахсий телефон рақами, электрон почта манзили;
- ҳарбий мажбуриятга дахлдорлиги, ҳарбий рўйхатга олиш бўйича маълумотлар (захирада бўлган фуқаролар ва ҳарбий хизматга чақирилиши лозим бўлган шахслар учун);

- солиқ тўловчининг идентификация рақами;
- шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварағининг рақами;
- мажбурий тиббий кўрик натижалари;
- ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари;
- оилавий аҳволи, яқин қариндошларининг фамилияси, исми, отасининг исми ва туғилган саналари;

ходимнинг ва (ёки) унинг оила аъзоларининг ҳаётидаги иш берувчига маълум бўлиб қолган фактлар, воқеалар ҳамда ҳолатлар ҳақидаги бошқа маълумотлар.

Ходимнинг шахсга доир маълумотлари тўғрисидаги ахборот махфий ахборот тоифасига тааллуқлидир.

176-модда. Ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш чоғидаги умумий талаблар ва уларни ҳимоя қилиш кафолатлари

Иш берувчи ва унинг вакиллари шахсга доир маълумотларга ишлов бериш чоғида (шахсга доир маълумотларни йиғиш, тизимлаштириш, сақлаш, ўзгартириш, тўлдириш, улардан фойдаланиш, уларни бериш, тарқатиш, узатиш, эгасизлантириш ва йўқ қилиш бўйича битта ҳаракатни ёки ҳаракатлар мажмуини амалга оширганда):

ходимнинг ишлов берилаётган шахсга доир маълумотларининг ҳажми ва мазмунини белгилашда шахсга доир маълумотлар тўғрисидаги қонунчилик қоидаларига амал қилиши;

ходимнинг шахсга доир барча маълумотларини ходимнинг ўзидан олиши шарт. Агар ходимнинг шахсга доир маълумотларини фақат учинчи шахслардан олиш мумкин бўлса, ходимга бу ҳақда олдиндан ёзма равишда хабар қилиниши ва ундан ёзма розилик олиниши керак, бундан шахсга доир маълумотларни (тиббий кўрик натижалари, малака ошириш доирасида малакавий ва бошқа баҳолашлар натижалари бўйича хулоса ва бошқалар) ходим мазкур иш берувчи томонидан қонунчиликка мувофиқ қайси учинчи шахсларга юборилган бўлса, ўша учинчи шахслардан олиш ҳоллари мустасно;

шахсга доир маълумотларни олишнинг мақсадлари, тахмин қилинаётган манбалари ва усуллари, шунингдек олиниши лозим бўлган шахсга доир маълумотларнинг хусусияти ҳамда ходимнинг уларни олиш учун ёзма розилик беришни рад этиши оқибатлари тўғрисида ходимга хабар қилиши;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини ғайриқонуний равишда фойдаланилишдан ёки йўқолишдан иш берувчининг шахсий маблағлари ҳисобидан ҳимоя қилишни таъминлаши;

ходимларни ва уларнинг вакиллари иш берувчида мавжуд бўлган, ходимларнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш тартибини белгилайдиган, шунингдек уларнинг ушбу соҳадаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари тўғрисидаги ҳужжатлар билан имзо қўйдириб таништириши;

ходимларнинг вакиллари билан биргаликда ходимларнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиши шарт.

Агар ушбу Кодексда ва бошқа қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш берувчи ва унинг вакиллари ходимнинг жамоат бирлашмаларидаги аъзолиги ёки касаба уюшмасидаги фаолияти тўғрисидаги шахсга доир маълумотларини олиш ҳамда уларга ишлов бериш ҳуқуқига эга эмас.

Иш берувчининг вакиллари томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларидан фойдаланиш фақат ходимнинг меҳнат мажбуриятларига мувофиқ амалга оширилиши керак.

Иш берувчининг ходимларнинг шахсга доир маълумотларига ишлов беришни амалга ошираётган вакиллари ўзларига ишониб топширилган ёки меҳнат мажбуриятларини бажариши сабабли ўзига маълум бўлиб қолган шахсга доир маълумотларнинг ошкор этилишига йўл қўймаслиги шарт.

177-модда. Ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини рад этиши тўғрисидаги меҳнат шартномаси шартларининг, ички ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини рад этишини назарда тутувчи ёки ходимнинг ўзининг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш соҳасидаги ҳолатини қонунчиликка нисбатан ёмонлаштирувчи меҳнат шартномасининг, ходим ва иш берувчи ўртасидаги бошқа келишувларнинг шартлари, ички ҳужжатларнинг қоидалари ҳақиқий эмасдир.

178-модда. Ходимларнинг шахсга доир маълумотларини сақлаш, улардан фойдаланиш ва уларни бериш

Ходимларнинг шахсга доир маълумотларини сақлаш, улардан фойдаланиш ва уларни бериш тартиби ушбу Кодекс ҳамда бошқа қонунлар талабларига риоя этган ҳолда иш берувчи томонидан белгиланади.

Ходимнинг шахсга доир маълумотларини бериш чоғида иш берувчи қуйидаги талабларга риоя этиши керак:

ходимнинг шахсга доир маълумотларини унинг ёзма розилигисиз учинчи шахсга хабар қилмаслик, бундан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига бўлган таҳдиднинг олдини олиш мақсадида, шунингдек ушбу Кодекста ва бошқа қонунларда назарда тутилган бошқа ҳолларда хабар қилиш зарур бўлган ҳоллар мустасно;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини унинг ёзма розилигисиз тижорат мақсадларида хабар қилмаслик;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини оладиган шахсларни ушбу маълумотлардан фақат улар хабар қилинган мақсадларда фойдаланиш мумкинлиги тўғрисида огоҳлантириш ва ушбу шахслардан бу қоидага риоя этилганлигининг тасдиғини талаб қилиш. Ходимнинг шахсга доир маълумотларини оладиган шахслар махфийлик режимига риоя этиши шарт. Мазкур қоида ушбу Кодекста ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ходимларнинг шахсга доир маълумотларини алмашишга нисбатан татбиқ этилмайди;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини битта ташкилот доирасида, битта якка тартибдаги тадбиркорда ходим имзо қўйган ҳолда таништирилиши керак бўлган ички ҳужжатга мувофиқ беришни амалга ошириш;

ходимларнинг шахсга доир маълумотларидан фойдаланишга фақат махсус ваколатли шахсларга рухсат бериш, бунда мазкур шахслар ходимнинг фақат муайян меҳнат вазифаларини бажариш учун зарур бўлган шахсга доир маълумотларини олиш ҳуқуқига эга бўлиши керак;

ходимнинг соғлиғи ҳолати ҳақидаги ахборотни сўраб олмаслик, бундан ходим томонидан меҳнат вазифасини бажариш имконияти тўғрисидаги масалага тааллуқли бўлган маълумотлар мустасно;

ходимнинг шахсга доир маълумотларини ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда ходимларнинг вакилларига топшириши ҳамда ушбу ахборотни фақат кўрсатилган вакиллар томонидан ўз вазифаларини бажариши учун зарур бўлган шахсга доир маълумотлар билан чеклаш.

179-модда. Ходимнинг иш берувчида сақланаётган ўзининг шахсга доир маълумотлари ҳимоя қилинишини таъминлашга доир ҳуқуқлари

Иш берувчида сақланаётган шахсга доир маълумотларининг ҳимоя қилинишини таъминлаш мақсадида ходим қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзининг шахсга доир маълумотлари ва ушбу маълумотларга ишлов бериш тўғрисида тўлиқ ахборот олиш;

ўзининг шахсга доир маълумотларидан эркин бепул фойдаланиш, шу жумладан ходимнинг шахсга доир маълумотларини ўз ичига олган ҳар қандай ёзувнинг кўчирма нусхаларини олиш ҳуқуқи, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ўзининг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш учун вакил белгилаш;

соғлиғининг ҳолатини акс эттирувчи тиббий ҳужжатлардан фойдаланиш;

шахсга доир нотўғри маълумотларни чиқариб ташлаш, тўғрилаш ёки тўлиқ бўлмаган маълумотларни, шунингдек ушбу Кодекс ёки бошқа қонун талабларини бузган ҳолда ишлов берилган маълумотларни тўлдириш тўғрисида талаб қилиш;

илгари ходимнинг нотўғри ёки тўлиқ бўлмаган шахсга доир маълумотлари ўзига хабар қилинган барча шахсларга ушбу маълумотларда амалга оширилган барча истиснолар, тузатишлар ёки тўлдиришлар ҳақида иш берувчи томонидан хабар қилиниши тўғрисида талаб қилиш;

ўзининг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш чоғида иш берувчининг барча ғайриқонуний қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш, шу жумладан судга ҳам шикоят қилиш.

Иш берувчи ходимнинг шахсга доир маълумотларини чиқариб ташлашни, тузатишни ёки тўлдиришни рад этган тақдирда, у иш берувчига ўзининг тегишли асосга норозилиги ҳақида ёзма шаклда маълум қилиш ҳуқуқига эга.

180-модда. Иш берувчи томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш тартиби бузилишининг ҳуқуқий оқибатлари

Агар иш берувчи томонидан ходимнинг шахсга доир маълумотларига ишлов бериш ва уларни ҳимоя қилиш тартиби бузилганлиги ходимнинг меҳнат қилиш имкониятидан қонунга ҳилоф равишда маҳрум бўлишига сабаб бўлса ёки ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорининг пасайишига олиб келса, ходимнинг маҳрум бўлган иш ҳақи ўрнини қоплаш мажбурияти ўз айби билан мазкур қоидабузарликка йўл қўйилган иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи томонидан ходимнинг номига доғ туширадиган ва ҳақиқатга тўғри келмайдиган маълумотлар тарқатилган тақдирда, иш берувчи ушбу маълумотларни рад этиши шарт.

13-боб. Иш вақти

1-§. Умумий қоидалар

181-модда. Иш вақтининг тушунчаси ва турлари

Ходим ички меҳнат тартиб қоидаларига, сменаларга бўлиниб ишлаш (иш) жадвалларига, бошқа ички ҳужжатларга ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнат мажбуриятларини қайси вақт мобайнида бажариши керак бўлса, ўша вақт иш вақтидир.

Иш вақтига қуйидагилар киради:

ходим меҳнат мажбуриятларини ҳақиқатда бажарган вақт;

ушбу Кодекста назарда тутилган вақт даврлари (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақт, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ бўлган танаффуслар, болани овқатлантириш учун танаффуслар ва бошқалар), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа вақт даврлари, шу жумладан асосий ва тайёргарлик-якуний ишларни бажариш вақти (кийим, материаллар, асбоб-ускуналар олиш, техника, ҳужжатлар билан танишиш, иш ўрнини тайёрлаш ва тозалаш, тайёр маҳсулотни топшириш ва бошқалар).

Иш вақтининг турлари қуйидагилардан иборатдир:

иш вақтининг нормал давомийлиги;

иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги;

тўлиқсиз иш вақти.

182-модда. Иш вақтининг нормал давомийлиги

Ходим учун иш вақтининг нормал давомийлиги беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

183-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлигининг ҳолати, меҳнат шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва бошқа ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги қуйидагиларга мажбурий тартибда белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга (ушбу Кодекснинг 415-моддаси);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга (ушбу Кодекс 427-моддасининг биринчи қисми);

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга (ушбу Кодекснинг 477-моддаси);

иши юқори даражадаги руҳий, ақлий, асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган тиббиёт ходимларига, педагогларга ва бошқа тоифадаги ходимларга (ушбу Кодекснинг 184-моддаси);

уч ёшгача бўлган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) (ушбу Кодекс 397-моддасининг биринчи қисми).

184-модда. Иши юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Иши юқори даражадаги руҳий, ақлий ва асабий зўриқиш билан боғлиқ бўлган, яъни алоҳида хусусиятга эга бўлган тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқа тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига кўпи билан ўттиз олти соат қилиб белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади, бироқ ушбу моддада белгиланган иш вақтининг давомийлигидан ошмайдиган тарзда белгиланади.

185-модда. Ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги

Ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги:

а) ўзига нисбатан иш вақтининг нормал давомийлиги белгиланган ходимлар учун:

олти кунлик иш ҳафтасида – етти соатдан;

беш кунлик иш ҳафтасида – саккиз соатдан;

б) ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекснинг 416-моддасида белгиланган давомийликдан;

в) ногиронлиги бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекс 427-моддасининг иккинчи қисмида белгиланган давомийликдан;

г) ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун – ушбу Кодекснинг 478-моддасида белгиланган давомийликдан ошиши мумкин эмас.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар учун, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қонунчиликка, ички ҳужжатларга, жамоа шартномасига ёхуд меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

Ташкилотда иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган тақдирда, ушбу Кодекснинг 199-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

186-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишга қабул қилиш чоғида ва кейинчалик тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (смена) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтаси, шу жумладан иш кунини қисмларга бўлган ҳолда) белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти ҳам муддати чекланмаган ҳолда, ҳам меҳнат шартномаси тарафлари келишган ҳар қандай муддатга белгиланиши мумкин.

Иш берувчи:

ушбу Кодекснинг 398-моддасига мувофиқ ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшгача бўлган бола (ўн олти ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган бола) ота-онасидан бирининг (ота-онанинг ўрнини босувчи шахснинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахснинг илтимосига кўра тиббий хулосага биноан;

ногиронлиги бўлган шахснинг илтимосига кўра, агар мазкур шахс учун иш вақтини белгилаш ушбу Кодекс 424-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларида назарда тутилган бўлса;

ушбу Кодекста ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ўзга ҳолларда тўлиқсиз иш кунини белгилаши шарт.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида санаб ўтилган шахслар учун тўлиқсиз иш вақти ходим учун қулай бўлган муддатга, бироқ тўлиқсиз иш вақтини мажбурий равишда белгилаш учун асос бўлган ҳолатлар мавжуд бўлган даврдан ортиқ бўлмаган муддатга белгиланади, иш вақтининг ва дам олиш вақтининг режими, шу жумладан ҳар кунги ишнинг (сменанинг) давомийлиги, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти эса ушбу иш берувчидаги ишлаб чиқариш (иш) шароитлари ҳисобга

олинган ҳолда ходимнинг истакларига мувофиқ белгиланади. Бунда ногиронлиги бўлган шахслар тўлиқсиз иш вақтининг давомийлиги ва иш режими тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларига мувофиқ белгиланиши керак.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаганда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш у ишлаб берган вақтга мутаносиб равишда ёки у бажарган ишнинг ҳажмига қараб амалга оширилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ходимлар учун ҳар йилги асосий меҳнат таътили давомийлигининг, меҳнат стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ва бошқа меҳнат ҳуқуқларининг бирор-бир чекланишларига сабаб бўлмайди.

187-модда. Ишланмайдиган байрам кунлари арафасидаги ишнинг давомийлиги

Ишланмайдиган байрам кунлари арафасида ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

Байрамдан олдинги куни ишнинг (сменанинг) давомийлигини қисқартириш имкони бўлмаган узлуксиз ишлайдиган ташкилотларда ва айрим турдаги ишларда ортиқча ишлаганлик ходимга қўшимча дам олиш вақти бериш ёки ходимнинг розилиги билан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган нормалар бўйича ҳақ тўлаш орқали компенсация қилинади.

188-модда. Тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги

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

Агар ходим учун белгиланган ҳар кунги иш (смена) давомийлигининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги иш ҳафтасининг давомийлиги тегишли равишда қисқартирилган, кейинчалик ишлаб берилмаган ҳолда бир соатга қисқартирилади.

Агар жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ходимлар учун, шунингдек тунги вақтда ишлашга махсус қабул қилинган ходимлар учун тунги вақтдаги ишнинг (сменанинг) давомийлиги қисқартирилмайди.

Меҳнат шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, шунингдек олти кунлик иш ҳафтасидаги сменали ишларда тунги вақтдаги ишнинг давомийлиги кундузги вақтдаги ишнинг давомийлиги билан тенглаштирилади. Мазкур ишлар рўйхати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланиши мумкин.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекс 396-моддасининг иккинчи қисмида, 417-модданинг биринчи қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Тунги вақтдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 264-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

189-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Иш берувчи томонидан ходимни ходим учун белгиланган иш вақти давомийлигидан ташқари ишга жалб этиш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишнинг соатлари миқдорини аниқлаш тартиби иш вақтини ҳисобга олиш турига боғлиқдир.

Иш вақти кунлик ҳисобга олинганда ходим учун белгиланган ҳар кунги иш (смена) вақтининг давомийлигидан ошадиган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақти ҳафталик ҳисобга олинганда ходим учун белгиланган ҳафталик иш вақтининг давомийлигидан ошадиган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда бир ҳафтадан ошадиган ҳисобга олиш даври учун ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлигидан ташқари иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш берувчи томонидан ходимни унинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

1) табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатларнинг, ишлаб чиқаришдаги аварияларнинг, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг, шунингдек ёнғинларнинг, тошқинларнинг, зилзилаларнинг, эпидемияларнинг ёки эпизоотияларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда бажарилган ишлар амалга оширилганда;

2) марказлаштирилган иссиқ сув таъминоти, совуқ сув таъминоти ва (ёки) сув чиқариш тизимларининг, газ таъминоти, иссиқлик таъминоти, ёритиш, транспорт, алоқа тизимларининг нормал ишлашини бузадиган кутилмаган ҳолатларни бартараф этишга доир ижтимоий жиҳатдан зарур ишлар амалга оширилганда;

3) агар ишда танаффусга йўл қўйилмаса, смена алмашаётган ходим келмай қолганда ишни давом эттириш учун. Бундай ҳолда иш берувчи зудлик билан сменачини бошқа ходим билан алмаштириш чораларини кўриши шарт.

Ушбу модда олтинчи қисмининг 2 ва 3-бандларида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи томонидан ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

Ушбу модданинг олтинчи қисмида назарда тутилган ҳоллардан ташқари иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ходимнинг ёзма розилиги билан йўл қўйилади.

Иш сменасининг давомийлиги ўн икки соат бўлганида, шунингдек меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта хавфли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекс 396, 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасида белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 262-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

190-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп давомийлиги

Иш вақтидан ташқари ишнинг давомийлиги ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда – бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ошмаслиги керак.

Иш берувчи ходимнинг иш вақтидан ташқари ишининг давомийлиги аниқ ҳисобга олинишини таъминлаши шарт.

2-§. Иш вақти режими ва уни ҳисобга олиш

191-модда. Иш вақти режими тушунчаси ва уни белгилаш тартиби

Муайян календарь давр мобайнида (иш кунининг, ҳафтанинг, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қўлланилганда эса ҳисобга олиш даврининг ҳафтасидан ошадиган давр мобайнида) иш вақтининг тақсимланиши иш вақти режимиدير.

Иш вақти режими қуйидагиларни белгилайди:

иш ҳафтасининг тури ва давомийлигини (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси, бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси, ўзгарувчан жадвал бўйича дам олиш кунлари бериладиган иш ҳафтаси, тўлиқсиз иш ҳафтаси);

иш куни (смена) бошланадиган, тугайдиган вақтни ва унинг давомийлигини;

дам олиш ва овқатланиш учун танаффус, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларда назарда тутилган бошқа танаффуслар вақтини;

иш кунларининг ва ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашишини;

суткадаги сменалар сонини;

ходимларнинг сменалар бўйича алмашиш кетма-кетлигини.

Иш вақтининг режими ички меҳнат тартиб қоидаларида, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида, бошқа ички ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Меҳнат шартномасида ходим учун ички меҳнат тартиби қоидаларида, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида ёки бошқа ички ҳужжатларда назарда тутилган умумий иш вақти режимидан фарқ қиладиган шахсий иш вақти режимини белгилаш назарда тутилиши мумкин.

192-модда. Сменали ишда иш вақти режими

Икки ва ундан ортиқ сменадаги иш сменали иш деб ҳисобланади. Сменали иш ишлаб чиқариш жараёнининг (ишнинг) давомийлиги ҳар кунги ишнинг белгиланган давомийлигидан ошадиган ҳолларда, шунингдек асбоб-ускуналардан янада самарали фойдаланиш, ишлаб чиқариш (ишлар, хизматлар) ҳажмини ошириш мақсадида жорий этилади.

Сменали ишда иш вақти режими сменаларга бўлиниб ишлаш жадвали билан белгиланади. Ходимлар сменалар бўйича бир маромда навбат алмашади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади. Сменалар орасидаги ҳар кунги дам олишнинг энг кам давомийлиги (битта смена охиридан то кейинги смена бошланишига қадар) дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти билан бирга камида ўн икки соатни ташкил этиши керак.

193-модда. Мослашувчан иш вақти режими

Мослашувчан иш вақти режими иш вақтини ташкил этиш усули бўлиб, бунда айрим ходимлар ёки ташкилот таркибий бўлинмаларининг ходимлар гуруҳлари учун иш кунининг бошланишини, тугашини ва умумий давомийлигини муайян доирада уларнинг ўзи тартибга солишига йўл қўйилади. Бунда ходим учун белгиланган иш соатларининг жамланган миқдорини қабул қилинган ҳисобга олиш даври (иш куни, ҳафтаси, ойи ва бошқалар) ичида тўлиқ ишлаб бериш талаб этилади.

Мослашувчан иш вақти қуйидагиларни ўз ичига олади:

ўзгарувчан (мослашувчан) вақт – иш кунининг (сменанинг) бошланиши ва тугашидаги вақт бўлиб, унинг доирасида ходим ўз хоҳишига кўра ишни бошлашга ва тугатишга ҳақлидир;

қатъий белгиланган вақт – иш вақтининг мослашувчан режимида кўра ишловчилар ишда ҳозир бўлиши шарт бўлган вақт;

ушбу Кодекснинг 204-моддасига мувофиқ, қоида тариқасида қатъий белгиланган иш вақтини тахминан иккита тенг қисмга ажратадиган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус. Унинг ҳақиқий давомийлиги иш вақтига киритилмайди;

календарь вақтни (иш кунини, ҳафтасини, ойини, чорагини ва бошқаларни) белгиловчи ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бўлиб, ушбу вақт ичида ходим ўзи учун белгиланган иш соатлари нормасини ишлаб бериши керак.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бир иш куни бўлган мослашувчан иш вақти режимида ишлаш чоғида ходим учун белгиланган иш вақти нормаси ҳар куни ишлаб берилиши керак.

Агар ҳисобга олиш даврининг давомийлиги иш кунидан ошадиган бўлса, ходим учун белгиланган иш вақтининг нормаси тегишли ҳисобга олиш даври учун (ҳафта, ой, чорак ва бошқалар) ходим томонидан ишлаб берилиши керак.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлиги бир ҳафтадан ошган ҳолларда ушбу Кодекснинг 199-моддасига мувофиқ белгиладиган иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш назарда тутилиши керак.

Иш куни давомидаги мослашувчан вақтнинг энг кўп давомийлиги дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти билан бирга ўн икки соатдан ошмаслиги керак, ҳисобга олиш даври учун иш вақти соатларининг суммаси эса ушбу даврда ходим учун белгиланган соатлар нормасига тенг бўлиши керак.

194-модда. Иш куни (смена) қисмларга бўлинган иш вақти режими

Бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятлари сабабли зарур бўлган ишларда, шунингдек иш куни (смена) давомида жадаллиги бир хил бўлмаган ишлар амалга оширилганда иш куни қисмларга бўлиниши мумкин. Агар иш куни давомида ходим учун икки соатдан ошадиган танаффус назарда тутилган бўлса, иш куни қисмларга бўлинган деб эътироф этилади.

Иш куни қисмларга бўлинганда иш вақтининг умумий давомийлиги ҳар кунлик ишнинг белгиланган давомийлигидан ошмаслиги керак.

Иш кунининг қисмларга бўлинганлиги муносабати билан бериладиган иш куни давомидаги танаффуслар вақти иш вақтига киритилмайди.

Иш кунини қисмларга бўлиш, ушбу иш вақтининг режими жорий этилаётган ишлар рўйхати, иш куни қисмларга бўлинган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларга бериладиган устама ҳақнинг миқдори тўғрисидаги қарор жамоа шартномасида, касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланади.

195-модда. Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган тақдирда иш вақти режими

Ходим бошқа иш берувчига вақтинча хизмат сафарига юборилган тақдирда, ходимга нисбатан ходим ўзига вақтинча хизмат сафарига юборилган иш берувчида белгиланган иш вақти режими татбиқ этилади, бундан ходим ва ушбу ходим вақтинча ўзига хизмат сафарига юборилган иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида мазкур иш берувчида умумий белгиланганидан фарқ қилувчи индивидуал иш вақти режими назарда тутилган ҳоллар мустасно.

196-модда. Хизмат сафаридаги иш вақти режими

Хизмат сафарига юборилган ходимга нисбатан хизмат сафарининг мақсадига қараб ушбу ходим ўзига хизмат сафарига юборилган иш берувчида белгиланган иш вақти режими татбиқ этилади ёхуд хизмат

сафаридаги иш режими ходимни хизмат сафарига юборган иш берувчи томонидан тасдиқланадиган хизмат сафарига оид топшириқ билан белгиланади.

197-модда. Айрим тоифадаги ходимлар иш вақти режимининг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар (ўриндошлар, якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар, уй ишчилари ва масофадан туриб ишлайдиган ходимлар, шунингдек вахта усулида ишлайдиган шахслар ва бошқалар) иш вақти режимининг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг VI бўлимида белгиланган.

Транспорт, алоқа ходимларининг, кутқарувчиларнинг, шахсий компьютерларда, видеодисплей терминалларида, ташкилий техникада ишлайдиган шахсларнинг ва иши ўзига хос хусусиятларга эга бўлган бошқа ходимларнинг иш вақти режими қонунчиликда, шунингдек санитария нормалари ва қоидаларида назарда тутилган талаблар ҳисобга олинган ҳолда белгиланади.

198-модда. Иш вақтини ҳисобга олиш тушунчаси ва турлари

Иш вақтини ҳисобга олиш ишга чиқишларни тегишли ҳисобга олиш даври учун иш вақтининг белгиланган нормаси ходимлар томонидан бажарилиши устидан назорат қилинишини таъминлаш мақсадида қайд этиш орқали ҳар бир ходим томонидан ҳақиқатда ишлаб берилган вақтни аниқлашдир.

Ҳисобга олиш даврининг давомийлигига қараб иш вақтини ҳисобга олишнинг қуйидаги турлари назарда тутилиши мумкин:

кунлик ҳисобга олиш, бунда ҳисобга олиш даври бир кунга тенг бўлади. Кунлик ҳисобга олишда ходим ҳар бир иш куни давомида бир хил миқдордаги иш соатида меҳнат қилади ва ҳар куни иш вақтининг белгиланган нормасини бажаради;

ҳафталик ҳисобга олиш, бунда ҳисобга олиш даври бир ҳафтага тенг бўлади. Иш вақтини ҳафталик ҳисобга олишда, башарти ҳафта ичидаги иш вақтининг белгиланган нормасига риоя этилса, кунлик ишнинг давомийлиги ҳар хил бўлиши мумкин, бироқ ушбу Кодекснинг 185-моддасида белгиланганидан ортиқ бўлмаслиги керак;

жамлаб ҳисобга олиш, бунда ходим иш вақтининг нормасини ишлаб бериши керак бўлган ҳисобга олиш даври бир ҳафтадан ошади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда кунлик ёки ҳафталик ишнинг давомийлиги ушбу Кодекснинг 199-моддасида кўрсатилган доирада иш кунининг ёки иш ҳафтасининг соатлари нормасидан четга чиқиши мумкин. Шу муносабат билан муайян календарь даврларда юзага келадиган ортиқча ишлаш ёки камроқ ишлаш ҳисобга олиш даври учун соатлар суммаси ушбу даврдаги иш вақтининг нормасига тенг бўладиган тарзда мувозанатлаштирилиши керак.

Ҳисобга олиш даври учун иш соатлари нормаси тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган иш вақтининг кунлик (кунлик ҳисобга олишда) ёки ҳафталик (ҳафталик ва жамлаб ҳисобга олишда) давомийлигидан келиб чиққан ҳолда аниқланади. Тўлиқсиз иш кунда (сменада) ва (ёки) тўлиқсиз иш ҳафтасида ишлайдиган ходимлар учун ҳисобга олиш давридаги иш соатларининг нормал сони тегишинча камайтирилади.

**199-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни белгилаш
ва қўллаш тартиби**

Агар ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра иш берувчида ушбу тоифадаги ходимлар (шу жумладан ноқулай меҳнат шароитларидаги ишда банд бўлган ходимлар) учун белгиланган иш вақтининг кунлик ёки ҳафталик давомийлигига риоя этиш имкони бўлмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишга йўл қўйилади.

Башарти ҳисобга олиш даври учун иш вақтининг давомийлиги иш соатлари нормасидан ошмаса, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилиши мумкин. Бунда ҳисобга олиш даври ўн икки ойдан, кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги эса ўн икки соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш тартиби, зарур бўлган тақдирда эса ҳисобга олиш даври мобайнида ходимларга тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра аниқланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш учун белгиланган чекловларга риоя этилган ҳолда белгиланади.

**200-модда. Иш берувчининг иш вақтини ҳисобга олишни
ташкил этишга доир мажбурияти**

Иш берувчи ходимларнинг ишга келиши ва ишдан кетиши ҳисобга олинишини ташкил этиши шарт.

Ишга келишни ва ишдан кетишни ҳисобга олиш белгиланган шаклдаги иш вақтидан фойдаланиш табелларида ҳамда бошқа ҳужжатларда юритилади, шунингдек, аппарат, аппарат-дастурий ва дастурий воситалар ёрдамида қайд этилиши мумкин.

Ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақти, шунингдек ушбу Кодекс 181-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ иш вақтига киритиладиган бошқа даврлар ҳисобга олиниши лозим.

Ишлаб берилган вақт таркибида иш вақтидан ташқари ишларнинг, ишбай асосида ишлайдиганларнинг вақти-вақти билан бажариладиган ишининг, хизмат сафарларининг ва ички ўриндошликка доир ишнинг вақти алоҳида ҳисобга олинади.

Ишлаб берилмаган вақт таркибида ҳақ тўланадиган ва ҳақ тўланмайдиган вақт, шунингдек иш вақтининг ҳам ходимнинг айби билан йўқотишлари, ҳам унинг айби бўлмаган чоғдаги йўқотишлари ажратилади.

Ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақти ички меҳнат тартиб қоидаларига, ишлаш (сменаларга бўлиниб ишлаш) жадвалига ёки иш берувчининг алоҳида кўрсатмасига биноан ходим иш бажариладиган жойга келган пайтдан эътиборан ҳамда ушбу иш кунида (сменада) ишдан ҳақиқатда озод бўлган пайтга қадар ҳисобга олинади.

Яшаш жойидан доимий иш жойига (доимий йиғилиш жойига) бориш ва қайтиб келиш вақти, иш жойига кираверишдан то иш жойигача бўлган йўл учун, иш бошланишидан олдин ва иш тугаганидан кейин кийим-бош алмаштириш учун, ишдан кетаётганда рўйхатдан ўтиш учун зарур бўлган вақт ходим томонидан меҳнат мажбуриятларининг ҳақиқатда бажарилган вақтига киритилмайди ҳамда ҳисобга олинмайди.

14-боб. Дам олиш вақти

1-§. Умумий қоидалар

201-модда. Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари

Дам олиш вақти ходим меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган ва ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Дам олиш вақтининг турлари қуйидагилардан иборат:

иш куни (смена) давомидаги танаффуслар;

ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олиш;

дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш);

ишланмайдиган байрам кунлари;

ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари;

ходимнинг истагига кўра дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунида ишлаганлик учун компенсация сифатида тақдим этиладиган ишдан бўш бўлган қўшимча кунлар, шунингдек қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган ҳар бир кундан кейин донорларга бериладиган дам олиш куни.

202-модда. Ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг дам олиш вақти бўлмаган даврлари

Ходимга дам олиш учун эмас, балки бошқа мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиш даврлари дам олиш вақтига кирмайди. Бундай даврлар жумласига қуйидагилар киради:

меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида ходимга ишга жойлашиш учун бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

ўн олти ёшга тўлгунига қадар ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ишдан бўш бўлинадиган қўшимча кунлар;

ҳомиладор аёлларга бериладиган ишдан бўш бўлинадиган кунлар;

донорларнинг тиббий текширув кунида ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топириладиган кунда ишдан озод этилиши;

ижтимоий таътиллари: ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари, болани парваришlash таътиллари, ўқув таътиллари ва ижодий таътиллари;

ходим томонидан давлат ёки жамоат мажбуриятлари бажариладиган даврлар;

иш берувчининг ва меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб мажбуриятлар бажариладиган даврлар;

ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари;

ходимга дам олиш учун эмас, балки меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ўзга мақсадларда бериладиган, ходимни меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этишнинг бошқа даврлари.

203-модда. Ходимнинг қонунчилик билан кафолатланган дам олиш ҳуқуқини чеклайдиган ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг қонунчилик билан кафолатланган дам олиш ҳуқуқини чеклайдиган, шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган дам олиш вақтининг давомийлигини қисқартиришни назарда тутадиган жамоа келишувларининг, шунингдек жамоа шартномасининг ва иш берувчининг бошқа ички ҳужжатларининг қоидалари, меҳнат шартномасининг шартлари ҳақиқий эмас.

2-§ . Ишдаги танаффуслар. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари

204-модда. Дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар

Иш куни (смена) давомида ходимга дам олиш ва овқатланиш учун давомийлиги кўпи билан икки соат ва камида ўттиз дақиқа бўлган, иш вақтига киритилмайдиган танаффус берилиши керак. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки меҳнат шартномасида, агар ходим учун белгиланган кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги тўрт соатдан ошмаса, унга мазкур танаффус берилмаслиги назарда тутилиши мумкин.

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш вақти ва унинг аниқ давомийлиги ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти умуман барча ходимлар учун ёки таркибий бўлинмалар, бригадалар ва ходимларнинг айрим гуруҳлари учун алоҳида белгиланиши мумкин.

Ходимлар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ўз ихтиёрига кўра фойдаланади. Бу вақтда улар иш жойидан чиқиб кетиши мумкин.

Агар иш кунининг (сменанинг) давомийлиги саккиз соатдан ошган ҳолларда ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш белгиланган бўлса, ходимга дам олиш ва овқатланиш учун иккита танаффус берилиши керак.

Ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш имкони бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида дам олиш ва овқат ейиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, шунингдек дам олиш ва овқат ейиш учун жойлар ички меҳнат тартиб қоидалари билан белгиланади.

Қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида айрим тоифадаги ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун танаффус беришнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилиши мумкин.

205-модда. Иш куни (смена) давомидаги қўшимча танаффуслар

Иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари ходимларга қуйидаги қўшимча танаффуслар берилади:

қонунчиликда, санитария нормалари ва қоидаларида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган, технология ҳамда ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш ёхуд ушбу меҳнат фаолияти турининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ танаффуслар;

йилнинг иссиқ ёки совуқ мавсумида очиқ ҳавода ёхуд совутилмайдиган ёки иситилмайдиган ёпиқ хоналарда ишлайдиган, шунингдек юк ортиш-тушириш ишларида банд бўлган шахслар учун махсус танаффуслар. Иш берувчи иситиш, совутиш учун асбоб-ускуналар билан жиҳозланган ва ходимларнинг дам олиши учун яроқли бўлган хоналарни таъминлаши шарт. Бундай танаффуслар такдим этиладиган ишларнинг рўйхати, ҳарорат кўрсаткичлари, шунингдек ушбу танаффусларнинг даврийлиги ва давомийлиги иш ўринларини меҳнат шароитлари ҳамда асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфи бўйича аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади;

болани овқатлантириш учун танаффуслар.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган танаффуслар иш вақтига киритилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларга иш куни давомида иш вақтига киритилмайдиган ёки киритилмайдиган бошқа танаффуслар бериш назарда тутилиши мумкин.

206-модда. Ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олишнинг давомийлиги

Ишнинг тугаши ва унинг кейинги куни (сменада) бошланиши ўртасидаги ҳар кунги (сменалар оралиғидаги) дам олиш давомийлиги, шу

жумладан дам олиш ва овқатланиш учун танаффус ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

207-модда. Дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш)

Ходимларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилади. Айнан битта иш берувчида меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимлар учун бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусиятларига қараб иш ҳафтасининг ҳар хил турлари белгиланиши мумкин.

Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасида умумий дам олиш куни якшанбадир. Беш кунлик иш ҳафтасидаги иккинчи дам олиш куни жамоа шартномасида ёки ички меҳнат тартиб қоидаларида ёхуд сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларида, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади.

Узлуксиз ишлайдиган ишлаб чиқаришларда ёки ишлаб чиқариш-техника шароитлари бўйича ёки аҳолига доимий узлуксиз хизмат кўрсатиш зарурати оқибатида дам олиш кунлари ишини тўхтатиш мумкин бўлмаган ишлаб чиқаришларда банд бўлган, шунингдек вахта усулида ишлайдиган ходимларга (ходимлар гуруҳига) дам олиш кунлари ички меҳнат тартиб қоидаларига, сменаларга бўлиниб ишлаш жадвалларига биноан ҳафтанинг ҳар хил кунларида навбатма-навбат берилади.

208-модда. Ишланмайдиган байрам кунлари

Қуйидаги кунлар ишланмайдиган байрам кунларидир:

1 январь – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь – Ўзбекистон Республикаси Конституцияси куни;

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

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

Дам олиш куни ишланмайдиган байрам кунига тўғри келган тақдирда, дам олиш куни байрамдан кейинги иш кунига кўчирилади. Бунда ишлаб чиқариш-техник ва ташкилий шароитлар (мавжуд узлуксиз ишлаб чиқариш, аҳолига ҳар куни хизмат кўрсатиш, навбатчилик асосида ишлаш ва бошқалар) туфайли ишланмайдиган байрам кунлари тўхтатиб қўйиш мумкин бўлмаган ишларни бажаришда дам олиш кунлари кўчирилмайди.

Дам олиш кунларидан ва ишланмайдиган байрам кунларидан ходимларнинг оқилона фойдаланиши мақсадида дам олиш кунлари Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони билан бошқа кунларга кўчирилиши мумкин.

209-модда. Дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлашни тақиқлаш

Дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишлаш тақиқланади, бундан ушбу Кодексда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Умуман ташкилотнинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг, якка тартибдаги тадбиркорнинг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилишч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларни бажариш зарур бўлган тақдирда ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этиш уларнинг ёзма розилиги билан амалга оширилади.

Умуман ташкилотнинг ёки унинг алоҳида таркибий бўлинмаларининг кейинчалик нормал ишлаши олдиндан кутилмаган қайси ишларнинг шошилишч бажарилишига боғлиқ бўлса, ўша ишларнинг рўйхати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан, якка тартибдаги тадбиркор иш берувчи бўлиб иш юритилаётган ҳолларида эса меҳнат шартномасида белгиланади.

Ишланмайдиган байрам кунларида ишлаб чиқариш-техник шароитларга кўра (узлуксиз ишлайдиган ташкилотлар) тўхтатиб туриш имкони бўлмаган ишларни (хизматларни), аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати юзага келтирадиган ишларни, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларини амалга оширишга йўл қўйилади.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодкор ходимларини, профессионал спортчиларни, шунингдек асарларни яратишда ва (ёки) ижро этишда (намоиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахсларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра ишлар, касблар, лавозимларнинг тасдиқланадиган рўйхатларига мувофиқ дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 263-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

210-модда. Ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари уларнинг розилигисиз ишга жалб этишнинг алоҳида ҳоллари

Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ходимнинг розилигисиз ишга жалб этишга йўл қўйилмайди, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно:

1) табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатларнинг, ишлаб чиқаришдаги аварияларнинг, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг, шунингдек ёнғинларнинг, тошқинларнинг, зилзилаларнинг, эпидемияларнинг ёки эпизоотияларнинг олдини олиш ёки оқибатларини бартараф этиш ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда бажариладиган ишлар амалга оширилиши учун;

2) бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш учун;

3) марказлаштирилган иссиқ сув таъминоти, совуқ сув таъминоти ва (ёки) сув чиқариш тизимларининг, газ таъминоти, иссиқлик таъминоти, ёритиш, транспорт, алоқа тизимларининг нормал ишлашини бузадиган кутилмаган ҳолатларни бартараф этишга доир ижтимоий жиҳатдан зарур ишлар амалга оширилиши учун;

4) иш берувчининг мулканин нобуд қилиш ёки унга зарар етказишнинг олдини олиш учун.

Ушбу модда биринчи қисмининг 3-бандида кўрсатилган ҳолатларга кўра ходимларни дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишга ходимнинг меҳнат вазифаси доирасида йўл қўйилади.

211-модда. Дам олиш кунлари ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этишни чеклаш

Ходимлар ишга жалб этиладиган дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларининг сонини чеклаш, бундан ушбу Кодекс 210-моддасида назарда тутилган ҳоллар мустасно, жамоа шартномасида ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланиши мумкин.

Дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари ишга жалб этилганда ушбу Кодекс 396, 417-моддаларининг биринчи қисмида ва 428-моддасида айрим тоифадаги ходимларга нисбатан назарда тутилган чекловларга риоя этилиши керак.

Ушбу Кодексда белгиланган чекловларга ва ходимни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этиш тартибига иш берувчи томонидан риоя этилмаслиги иш берувчини ходимга бундай иш учун ҳақ тўлашни ушбу Кодекснинг 263-моддасида назарда тутилган миқдорда амалга ошириш мажбуриятидан озод этмайди.

212-модда. Ходимни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этишни расмийлаштириш

Ходимларни дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Ходимнинг дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишлашга розилиги ходим томонидан тегишли ариза бериш ёхуд ходим томонидан иш берувчининг ходим дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишлашга рози эканлиги тўғрисидаги буйруғига имзо қўйиш орқали олинishi мумкин.

Ходим дам олиш куни ёки ишланмайдиган байрам куни ишга ўз розилигисиз жалб этилганда иш берувчининг буйруғида ушбу Кодекс 210-моддасида назарда тутилган алоҳида ҳол кўрсатилиши керак.

3-§. Таътиллار тўғрисидаги умумий қоидалар

213-модда. Таътиллارнинг турлари

Ушбу Кодексида иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимлар учун таътилларнинг қуйидаги турлари назарда тутилган:

- ҳар йилги меҳнат таътили;
- ижтимоий таътиллари;
- иш ҳақи қисман сақланадиган таътил;
- иш ҳақи сақланмайдиган таътил.

214-модда. Ходимнинг таътил олиш ҳуқуқини таъминлаш кафолатлари

Иш берувчи:

- ходимларга қонунчиликда кафолатланган таътиллари бериши;
- ходимларга давомийлиги қонунчиликда кафолатланганидан кам бўлмаган таътиллари берилишини таъминлаши;
- таътиллари бериш тартибига риоя этиши;
- ходимларга жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллари соҳасидаги қўшимча ҳуқуқ ва кафолатларни бериши шарт.

215-модда. Таътилда бўлган даврда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланишининг кафолатлари

Ушбу Кодексининг 213-моддасида назарда тутилган таътилларида бўлган даврда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланиб қолади ва ходим

билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Таътил даврида ходимнинг иш ўрнини (лавозимини) сақлаб қолиш ва ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидалар меҳнат шартномаси:

иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига мувофиқ;

иш берувчининг ташаббуси билан боғлиқ бўлмаган асосларга кўра бекор қилинганда қўлланилмайди.

4-§. Ҳар йилги меҳнат таътили

216-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили тушунчаси ва турлари

Ҳар йилги меҳнат таътили дам олиш ва ишлаш қобилиятини тиклаш учун иш ўрни (лавозими) ҳамда ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда ходим ишдан озод этиладиган, ходимга ҳар йили иш йили давомида бериладиган вақт давридир.

Барча ходимлар, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг турлари қуйидагилардан иборат:

асосий меҳнат таътили (ҳар йилги асосий энг кам ёки ҳар йилги асосий узайтирилган);

ушбу Кодекснинг 222-моддасида назарда тутилган тартибда асосий энг кам ёки асосий узайтирилган таътил билан жамлаб ҳисобланадиган қўшимча меҳнат таътили.

217-модда. Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги

Ҳар йилги асосий энг кам меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кунни ташкил этади.

218-модда. Ҳар йилги асосий узайтирилган таътил

Қуйидагиларга ёши ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади:

ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга – ўттиз календарь кун;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга – ўттиз календарь кун.

Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари ходимларига давомийлиги йигирма етти календарь кун бўлган ҳар йилги асосий узайтирилган таътил берилади, бундан давлат ходимларининг айрим тоифалари учун қонунда

ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг узоқроқ давомийлиги белгиланган ҳоллар мустасно.

Ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллари айрим тоифадаги ходимлар учун ҳам улар меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларига ҳамда бошқа ҳолатларга қараб белгиланади. Бундай таътиллари олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг рўйхати ва ушбу таътилларининг давомийлиги қонунчиликда белгиланади.

Қонунчиликда белгиланганидан ташқари, ҳар йилги асосий узайтирилган таътиллари бериш, шунингдек ҳар йилги асосий узайтирилган таътилнинг давомийлигини унинг қонунчилик билан кафолатланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ҳар йилги қўшимча таътиллари

Ҳар йилги қўшимча таътиллари:

ушбу Кодекснинг 481-моддасига мувофиқ меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;

ушбу Кодекснинг 483-моддасига мувофиқ ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга;

ушбу Кодекснинг 220-моддасига мувофиқ битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

220-модда. Битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажига учун бериладиган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили

Ходимга у битта ташкилотда ёки тармоқда ишлаган ҳар беш йил учун давомийлиги икки календарь кун бўлган, бироқ жами саккиз календарь кундан кўп бўлмаган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили берилади.

Ушбу модда биринчи қисмининг қоидалари қонунчиликда ўзига иш стажига учун ҳар йилги узоқроқ қўшимча меҳнат таътиллари берилиши назарда тутилган айрим тоифадаги ходимларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Қонунчиликда, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги ёхуд бошқа тармоқдаги иш стажини киритиш назарда тутилиши мумкин.

Агар ходим иш берувчининг таклифига кўра ишга қабул қилинган бўлса, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига бошқа иш берувчидаги иш стажига киритилади. Микрофирмалар ходимларига ушбу

модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳар йилги қўшимча меҳнат таътили ушбу Кодекснинг 505-моддаси учинчи қисмида назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда берилади.

221-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилларининг давомийлигини ҳисоблаб чиқариш

Ходимларнинг ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврига тўғри келадиган ишланмайдиган байрам кунлари меҳнат таътилларининг давомийлигини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда айрим тоифадаги ходимларга бериладиган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларининг давомийлиги олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобидан календарь бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқарилади.

222-модда. Ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилларини жамлаш тартиби

Ҳар йилги меҳнат таътилининг умумий давомийлигини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътилар ҳар йилги асосий энг кам таътил ёки ҳар йилги асосий узайтирилган таътилга қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонунчилик билан белгиланган таътиллари жамлашда уларнинг давомийлиги бир иш йили учун эллик олти календарь кундан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган чеклов қонунчиликда назарда тутилмаган, жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчининг касабга уюшмаси қўмитаси билан келишувга қўра қабул қилинган ички ҳужжатларида ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат таътилларига нисбатан татбиқ этилмайди.

223-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш ҳоллари

Агар иш йили давомида ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги ўзгарган (вояга етмаган ходим ўн саккиз ёшга тўлганлиги муносабати билан у асосий узайтирилган меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини йўқотган; ходимга I ёки II гуруҳ ногиронлиги белгиланган ва шу сабабли унда узайтирилган таътил олиш ҳуқуқи юзага келган; ходим иш йилининг бир қисмини оддий меҳнат шароитларида, бошқа қисмини эса унга қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ноқулай меҳнат шароитларида ишлаган бўлса; ходим иш йили давомида бошқа ишга ўтказилган ва бу ишда меҳнат таътилининг ходим унга ўтказилгунига қадар бажарган ишидагига нисбатан

бошқача давомийлиги назарда тутилган бўлса ва бошқалар) бўлса, ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигининг меҳнат шартномасида назарда тутилган асосий иш бўйича белгиланган меҳнат таътили давомийлигига нисбатан камайишига олиб келмаслиги керак.

Ишнинг биринчи йили учун ҳар йилги меҳнат таътили қуйидаги тоифадаги ходимларга ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда тўлиқ давомийликда берилади:

ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига ва услубиётчиларига. Ушбу тоифадаги ходимларнинг иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътилига тўлиқ ҳажмда ҳақ тўланади;

биринчи иш йилида олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга – асосий иши бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда меҳнат таътили берилганда. Биринчи иш йилида ўриндошлик асосидаги ишда олти ойдан кўп ишлаган ходимларга бундай ишда бериладиган меҳнат таътили, шунингдек кейинги иш йилларидаги ҳар йилги меҳнат таътиллари учун тўлиқ ҳақ тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда жорий иш йилида фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътили учун ходимга тегишли бўлган компенсациянинг миқдори, шунингдек жорий иш йилида ишлаб берилмаган таътил кунлари учун ушлаб қолинадиган ҳақ миқдори ходимнинг охириги иш йилида ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади.

224-модда. Ҳар йилги меҳнат таътили давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлигини ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда унинг давомийлиги ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътилининг тўлиқ миқдорини ўн иккига бўлиш ҳамда тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган ортиқча кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан камми эса ҳисобга олинмайди. Ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда меҳнат таътили кунлари умумий давомийлигини ҳисоблашда олинган 0,5 га тенг ва ундан кўп ўнликлар бир кун деб яхлитланади, 0,5 дан камми эса ҳисобдан чиқариб ташланади.

225-модда. Иш йили

Иш йили деганда ходимнинг муайян иш берувчида ўн икки ойга тенг бўлган ва ҳақиқатда иш бошланган санадан эътиборан ҳисоблаб чиқариладиган иш даври тушунилади.

Агар ушбу Кодекснинг 226-моддасига мувофиқ иш йилига киритиладиган даврларнинг суммаси тўлиқ ўн икки календарь ойдан кам бўлса, ходимнинг иш йили етишмаётган вақтга сурилади.

226-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини ва битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажини учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини жумласига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган, лекин меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ унинг иш ўрни (лавозими) сақланган вақт, шу жумладан ҳар йилги меҳнат таътили вақти, дам олиш кунлари, ишланмайдиган байрам кунлари ҳамда қонунчиликда белгиланган бошқа даврлари;

меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф равишда бекор қилинганда, ходим бошқа ишга ўтказилганда ёки у ишдан четлаштирилганда ва келгусида ходим аввалги ишига тикланганда мажбурий прогул вақти;

агар тиббий кўрикдан ўтмаслик ёки меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида билим ва кўникмалар текширувидан ўтмаслик ходимнинг айбисиз юз берган бўлса, мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёки меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ўтмаган ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаган ходим ишдан четлаштирилган давр;

агар хизмат текшируви натижаларига кўра, меҳнат мажбуриятларининг бузилишидаги ходимнинг айби тасдиқланмаса ёхуд меҳнат мажбуриятларини бузиш фактининг ўзи тасдиқланмаса, ушбу хизмат текширувини ўтказиш вақтида ходим ишдан четлаштирилган давр;

ходимнинг илтимосига кўра бериладиган, иш йили давомида икки ҳафтадан ошмайдиган иш ҳақи сақланмайдиган таътиллари вақти;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа вақт даврлари.

Ҳар йилги асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини жумласига қуйидагилар киритилмайди:

ходим узрли сабабларсиз ишда бўлмаган вақт;

ходим ишдан четлаштирилган даврлар, бундан ушбу модда биринчи қисмининг тўртинчи, бешинчи ва олтинчи хатбошиларида назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ушбу Кодекс 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган болани парваришлаш учун бериладиган таътиллари вақти.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги, шунингдек ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига фақат мазкур шароитларда ҳақиқатда ишлаб берилган вақт киритилади.

227-модда. Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби

Биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда у ушбу иш берувчида узлуксиз ишлаган олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ходимга ишлаган олти ой ўтгунига қадар ҳам меҳнат таътили берилиши мумкин.

Биринчи бор ташкил этилган ташкилотлар учун ходимларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили биринчи иш йили тугагунига қадар ушбу таътилни бериш шarti билан олти ой ишlamасидан илгари ёки ундан кейин берилиши мумкин.

Олти ой ўтгунига қадар ходимнинг хоҳишига кўра қуйидагиларга ҳар йилги меҳнат таътили берилади:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

резервга бўшатиlgанидан кейин уч ойдан кечиктирмай ишга кирган муддатли ҳарбий хизматни ўтаган собиқ ҳарбий хизматчиларга;

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

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда белгиланган бошқа ҳолларда бошқа ходимларга.

Ушбу модданинг биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътили тўлиқ давомийликда ва тўлиқ ҳақ тўланган ҳолда берилади.

Олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра асосий иш бўйича ҳар йилги меҳнат таътили билан бир вақтда ўриндошлик асосида ишдаги таътил учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Олти ой ва ундан ортиқ ишлаган ўриндошларга биринчи иш йили учун ўриндошлик асосидаги ишда бериладиган ҳар йилги меҳнат таътилига, шунингдек иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ушбу тоифадаги

ходимларнинг меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

Ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида бериладиган таълим ташкилотларининг ўқитувчилар таркибига биринчи иш йилидаги ҳар йилги меҳнат таътили ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида тўлиқ давомийликда, улар ушбу таълим ташкилотига ишга кирган вақтидан қатъи назар, ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда берилади. Мазкур тоифадаги ходимларга иккинчи ва кейинги иш йиллари учун бериладиган меҳнат таътилига, ушбу таътил иш йили давомида қайси вақтда берилишидан қатъи назар, тўлиқ ҳақ тўланади.

228-модда. Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътилини бериш тартиби

Иккинчи ва кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган таътиллار жадвали билан белгиланадиган ҳар йилги меҳнат таътилларини бериш навбатига мувофиқ берилади.

Таътиллار жадвали календарь йил бошлангунига қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра тасдиқланади.

Ходим ҳар йилги меҳнат таътили бериладиган вақт тўғрисида таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Ходимнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили унга қулай бўлган вақтда қуйидагиларга берилиши керак:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин;

болани парваришlash таътилидан фойдаланаётган ходимга ушбу таътилдан олдин ёки кейин;

ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ нафар болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган шахсларга (ёлғиз ота-онага, шу жумладан бева аёлларга, бева эркакларга, никоҳдан ажралганларга, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига, ота-онанинг ўрнини босувчи шахсларга);

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга;

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

ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахсларга;

ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқиётганларга, агар улар ўзининг ҳар йилги меҳнат таътилини имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, битирув малакавий ишларини, магистрлик диссертацияларини, курс, лаборатория ишларини ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласа;

“Ўзбекистон Республикаси фахрий донори” кўкрак нишони билан тақдирланган шахсларга;

жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд бошқа ички ҳужжатларда белгиланган ҳолларда бошқа ходимларга.

Ишлайдиган эркакларга ҳар йилги меҳнат таътили уларнинг хоҳишига кўра хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Жадвалда белгиланган ҳар йилги меҳнат таътилини бериш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин.

229-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

Ходимлар қуйидаги ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилини узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати бошланганда;

ҳар йилги меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажараётганда, агар қонунчиликда бундай мажбуриятларни бажариш учун ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса;

жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

Ходим ҳар йилги меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қиладиган, юзага келган сабаблар тўғрисида иш берувчини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

Агар ходим ушбу Кодекс 228-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган муддатда таътил бошланадиган вақт ҳақида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунига қадар ушбу Кодекс 233-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, ҳар йилги меҳнат таътили ходимнинг аризасига кўра бошқа муддатга кўчирилади.

230-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилининг бир қисмини кейинги иш йилига кўчириш

Ҳар йилги меҳнат таътили ҳар йили, ушбу таътил берилаётган иш йили тугагунига қадар берилиши керак.

Ишлаб чиқариш хусусиятига эга сабабларга кўра жорий йилда ҳар йилги меҳнат таътилини тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн тўрт календарь кундан ортиқ

бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин бўлиб, ушбу йил давомида ундан фойдаланилиши шарт.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга, ногиронлиги бўлган ходимларга ҳар йилги меҳнат таътилини, шунингдек ушбу Кодекснинг 481 ва 483-моддаларида кўрсатилган ҳар йилги қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

231-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини қисмларга бўлиш

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳар йилги меҳнат таътили қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда ушбу таътилнинг ҳеч бўлмаганда бир қисми ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаслиги керак.

232-модда. Ходимни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олиш

Ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга таътилнинг исталган вақтида фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 230 ва 231-моддаларида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда кейинги иш йилида берилиши керак.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

233-модда. Ходимга ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ўртача иш ҳақи тўлаш

Ҳар йилги меҳнат таътилида бўлган вақти учун ходимга ушбу Кодекснинг 257-моддасига мувофиқ ҳисоблаб чиқариладиган ўртача иш ҳақининг сақланиши кафолатланади.

Ҳар йилги меҳнат таътили вақти учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда, бироқ таътил бошлангунига қадар охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилади.

234-модда. Ҳар йилги меҳнат таътилини пулли компенсация билан алмаштириш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга барча фойдаланилмаган ҳар йилги асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари учун пулли компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида уларнинг хоҳишига кўра ҳар йилги меҳнат таътили учун таътилнинг ушбу Кодекснинг 217-моддасида белгиланган энг кам давомийлигидан ташқари пулли компенсация тўланиши мумкин.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга, I ёки II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга бериладиган ижтимоий таътилларнинг барча

турларидан, ҳар йилги узайтирилган асосий меҳнат таътилларида, шунингдек ушбу Кодекснинг 481 ва 483-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилади ҳамда меҳнат даврида уларни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

235-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ходимга ҳар йилги меҳнат таътилини бериш

Жамоа шартномасида, бошқа ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида (бундан меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) учун бекор қилинган ҳоллар мустасно) фойдаланилмаган ҳар йилги меҳнат таътиллари кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни тугатган ҳолда ходимнинг ёзма аризаси асосида бериш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш чоғида кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолдаги таътил ҳар йилги меҳнат таътилининг вақти ушбу шартнома муддатининг чегарасидан тўлиқ ёки қисман чиқиб кетганда ҳам берилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган ҳолларда ҳар йилги меҳнат таътилининг охири куни меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кун деб ҳисобланади.

Ходимнинг ташаббусига кўра кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътилини бериш чоғида ушбу ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини ўзининг меҳнат таътили бошланадиган кунга қадар чақириб олиш ҳуқуқига эга.

5-§. Ижтимоий таътиллار

236-модда. Ижтимоий таътиллار тушунчаси

Ходимларга оналик, болаларни парваришlash, таълим олиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида, шунингдек бошқа ижтимоий мақсадларда бериладиган таътиллар ижтимоий таътиллardир.

237-модда. Қонунчиликда белгиланган ижтимоий таътиллар

Ушбу Кодексга мувофиқ ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (ушбу Кодекснинг 404-моддаси);
бола парваришlash таътили (ушбу Кодекснинг 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмлари);

ўқув таътили (ушбу Кодекснинг 385-моддасининг биринчи қисми);

ижодий таътиллер (ушбу Кодекснинг 387-моддасининг биринчи қисми).

Ходимларга ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ижтимоий таътиллерни бериш ходимнинг меҳнат стажига, у бажарадиган ишнинг жойи ва хусусиятига, иш берувчининг ташкилий-ҳуқуқий шаклига боғлиқ эмас.

Ходим ўқув таътилида (ушбу Кодекс 385-моддасининг биринчи қисми) ёки ижодий таътилда (ушбу Кодекс 387-моддасининг биринчи қисми) бўлган вақтида унинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади. Бундан олий таълим ташкилотларига ўқишга кирганда бериладиган иш ҳақи сақланмайдиган таътил мустасно.

Аёл туғишдан олдинги ва туғишдан кейинги таътилда бўлган вақтида (ушбу Кодекснинг 404-моддаси) унга қонунчиликда белгиланган миқдорда ҳамда тартибда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўланади.

Бола икки ёшга тўлгунча қадар уни парваришлаш таътилида бўлган даврида болани ҳақиқатда парваришлайётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувасига, бобосига ёки бошқа қариндошига қонунчиликда белгиланган миқдорда ва тартибда болани парваришлаш нафақаси тўланади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар бола ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бири (отанинг ўрнини босувчи шахс) давомийлиги тўрт календарь кун бўлган ҳар йилги ижтимоий таътилда бўлган даврида унинг ушбу таътил даври учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолади (ушбу Кодекснинг 401-моддаси).

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган ижтимоий таътиллер, бундан Кодекс 405-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган болани парваришлаш таътиллари мустасно, навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади.

238-модда. Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ижтимоий таътиллерни белгилаш

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда қуйидагилар назарда тутилиши мумкин:

ходимларга қонунчиликда белгиланмаган бошқа ижтимоий таътиллерни бериш (никоҳ тузилганлиги муносабати билан, бола туғилиши муносабати билан боланинг отасига, ходимнинг яқин қариндоши вафот этганлиги муносабати билан ва бошқалар);

ижтимоий таътиллер давомийлигини уларнинг қонунчиликда белгиланган давомийлигига нисбатан кўпайтириш.

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ушбу модданинг биринчи қисмида

назарда тутилган таътилларда бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи ёки унинг бир қисми сақланиб қолиши назарда тутилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ижтимоий таътилларнинг давомийлиги, шунингдек мазкур таътилларни навбатдаги ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритиш тўғрисидаги масала ходимларга ушбу таътиллар берилишини белгиловчи ҳужжатларда тартибга солиниши керак.

**239-модда. Ижтимоий таътиллар бериш асослари ва ходим
томонидан улардан фойдаланишнинг ўзига
хос хусусиятлари**

Қонунчилик, жамоа келишувлари ёхуд жамоа шартномаси ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ходимнинг ижтимоий таътилга бўлган ҳуқуқи юзага келишини қайси ҳолатлар билан боғлайдиган бўлса, шундай ҳолатларнинг пайдо бўлиши ходимга ижтимоий таътиллар бериш асосидир. Кўрсатилган ҳолатлар мавжуд бўлган тақдирда, иш берувчи ходимга ижтимоий таътил бериши шарт.

Барча ижтимоий таътиллар вақтида, улар қонунчиликда белгиланганлигидан ёки жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилганлигидан қатъи назар, ходимнинг аввалги иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

Ижтимоий таътиллар ҳар йилги меҳнат таътилидан ташқари берилади. Ходим томонидан белгиланган муддатларда фойдаланилмаган ижтимоий таътил бошқа муддатга ўтказилиши мумкин эмас. Ижтимоий таътилларни жамлаб ҳисоблашга ва пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

**6-§. Иш ҳақи қисман сақланадиган ва иш ҳақи
сақланмайдиган таътиллар**

240-модда. Иш ҳақи қисман сақланадиган таътил

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш имконияти назарда тутилиши ва бундай таътилни календарь йил давомидаги энг кўп давомийлиги белгиланиши мумкин.

Ходимга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериш ва унинг давомийлиги тўғрисидаги масала ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига ёзма ариза бериш орқали билдирилади.

Жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат

шартномасида иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра унга иш ҳақи қисман сақланадиган таътил бериши шарт бўлган ҳоллар назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг қисман сақланадиган иш ҳақининг миқдори ва ҳар йилги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига иш ҳақи қисман сақланадиган таътилни қўшиш ёки қўшмаслик тўғрисидаги масала жамоа келишувларида ёхуд жамоа шартномасида ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида белгиланади. Бунда ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас. Агар ходим иш ҳақи қисман сақланадиган таътилда бўлган даврида меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори оширилган бўлса, ушбу оширилишни ҳисобга олган ҳолда ходимга тегишли иш ҳақи миқдори қайта ҳисоб-китоб қилиниши керак.

241-модда. Иш ҳақи сақланмайдиган таътил тушунчаси ва уни беришнинг умумий тартиби

Иш ҳақи сақланмайдиган таътил деганда ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланиб қолган ҳолда ҳақ тўланмайдиган таътил тушунилади.

Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилиши мумкин бўлиб, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда уч ойдан ошмаслиги керак.

Агар қонунчиликда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, карантин чоралари амалга оширилаётган, фавқулодда ҳолат жорий этилган даврда ва бутун аҳолининг ёки унинг бир қисмининг ҳаётига ёхуд нормал яшаш шароитларига таҳдид солувчи бошқа ҳолларда ходимнинг ёзма аризасига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътилни узлуксиз ёки жамланган давомийлиги кўпайтирилиши, бироқ кўпи билан олти ойгача кўпайтирилиши мумкин.

242-модда. Ходимнинг талабига кўра мажбурий тартибда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш

Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмайдиган таътил қуйидагиларга мажбурий тартибда берилади:

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига;

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ нафар болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онасининг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга) – ҳар йили ўн тўрт календарь кунгача;

қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимларга.

15-боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш

1-§. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий шартлари

243-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақи тушунчалари

Меҳнатга ҳақ тўлаш иш берувчи томонидан ходимга унинг меҳнати учун тўловлар белгилаш ва уларни амалга ошириш юзасидан меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ва меҳнат шартномаси билан тартибга солинган муносабатлар тизимидир.

Иш берувчи томонидан ходимнинг малакасига, бажарадиган ишининг мураккаблигига, миқдорига, сифати ва шароитларига қараб тўланадиган меҳнат учун мукофот суммаси, шунингдек компенсация хусусиятига эга тўловлар (компенсация хусусиятига эга қўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал иш шароитларидан четга чиқадиган шароитларда ишлаганлик, ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун шундай қўшимча тўловлар ва устамалар ҳамда компенсация хусусиятига эга бошқа тўловлар) ва рағбатлантирувчи тўловлар (рағбатлантирувчи хусусиятга эга қўшимча тўловлар ҳамда устамалар, мукофотлар ва тақдирловчи тўловлар) иш ҳақидир.

Нормал иш шароитларида оддий ишларни бажариш чоғида иш вақтининг нормасини тўлиқ ишлаб берган ходимнинг малака талаб этмайдиган меҳнати учун қонунчиликда кафолатланган, Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядига мувофиқ бўлган ойлик иш ҳақи миқдори меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридир.

244-модда. Ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги асосий кафолатлар

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги қуйидаги асосий кафолатлар назарда тутилади:

меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида камситишни тақиқлаш;

тенг қийматли меҳнат учун эркалар ва аёлларга тенг миқдорда ҳақ тўланишини таъминлаш;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини белгилаш;

иш берувчининг ўз молиявий аҳволидан қатъи назар, қонунчиликда, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ходимлар томонидан бажарилган иш учун ҳақ тўлашни амалга ошириш мажбуриятини мустаҳкамлаб қўйиш;

меҳнатга натура шаклида ҳақ тўланишини чеклаш;

иш ҳақини тўлаш тартиби ва муддатларига доир талабларни тартибга солиш;

нормал иш шароитларидан четга чиқадиган шароитларда ишлаганлик (иш вақтидан ташқари, дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунлари, тунги вақтда ишлаш) учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатланган миқдорларини белгилаш;

ушбу Кодекс 100-моддасининг олтинчи ва еттинчи қисмларига мувофиқ иш берувчининг фаолияти тугатилган ҳамда у тўловга қобилиятсиз бўлган тақдирда ходим томонидан иш ҳақи олиншини таъминлаш;

бюджет ташкилотлари ходимлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг давлат тарифларини белгилаш;

ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолиш миқдорини чеклаш;

ходимнинг ишлаб топилган маблағларни эркин тасарруф этишини чеклашни тақиқлаш, бундан қонунда назарда тутилган ҳоллар мустасно;

ходимларга иш ҳақи ўз вақтида тўланишини таъминлаш.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда қонунчиликда белгиланганига нисбатан ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш соҳасидаги қўшимча кафолатлар назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шартномасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

Жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари жамоа келишувида белгиланганига нисбатан ёмонлаштирилиши мумкин эмас.

245-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси томонидан ишлаб чиқилган таклифлар ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида бир вақтнинг ўзида белгиланади ҳамда ташкилий-ҳуқуқий шаклларида, мулкчилик

шаклларида ва идоравий бўйсунувидан қатъи назар, барча иш берувчилар учун мажбурийдир.

Иш вақтининг ойлик нормасини ишлаб берган ва меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини бажарган ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ойлик миқдори қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Ўз меҳнат мажбуриятларини бажарган ходимнинг меҳнатига соатбай ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори тегишли календарь йилда олти кунлик иш ҳафтасидаги иш соатларининг ўртача ойлик миқдorigа бўлинган, бир ойда меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонунчиликда белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар, иш ҳақиға устамалар, бошқа рағбатлантирувчи тўловлар, шунингдек иш вақтидан ташқари иш, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, тунги вақтдаги иш учун тўловлар, туман коэффициентларига доир тўловлар ҳамда бошқа компенсацияга оид ва ижтимоий тўловлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорига киритилмайди.

246-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ва миқдорини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва миқдори иш берувчи ҳамда ходим ўртасидаги келишувга кўра, бажариладиган ишнинг мураккаблиги ва шартлари, ходимнинг касбий-малакавий ва ишчанлик сифатлари, унинг меҳнати ҳамда ташкилотнинг хўжалик фаолияти натижалари ҳисобга олинган ҳолда ушбу иш берувчида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига мувофиқ белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, шу жумладан тариф ставкалари, маошлар, компенсация хусусиятига эга кўшимча тўловлар ва устамалар, шу жумладан нормал шароитлардан четга чиқувчи шароитлардаги иш учун шундай кўшимча тўловлар ҳамда устамалар миқдорлари, рағбатлантирувчи хусусиятга эга кўшимча тўловлар ва устамалар тизимлари ҳамда мукофотлаш тизимлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномасида белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори бирор-бир энг кўп миқдор билан чекланмайди.

247-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қандай тартибда белгиланган бўлса, худди шундай тартибда ўзгартирилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга ходимнинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берганда, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажми қисқарганда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳолларда шундай ўзгартириш мумкин.

Иш берувчи меҳнатга ҳақ тўлашга доир амалдаги шартларнинг ёмонлаштириш томонга қаратилган янги ёки келгусидаги ўзгаришлари ҳақида ходимни улар киритилишидан камида икки ой олдин имзо қўйдириб огоҳлантириши керак.

248-модда. Иш ҳақининг тузилиши

Иш ҳақи асосий (базавий) ва қўшимча (ўзгарувчан) қисмлардан иборат бўлади.

Иш ҳақининг асосий (базавий) қисми ушбу иш берувчида амалда бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш тизими асосида белгиланади ва қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак. Иш ҳақининг асосий (базавий) қисми унинг доимий таркибий қисми бўлиб, ходимга белгиланган меҳнат нормаларига (тариф ставкаларига, маошларга) кўра ҳақиқатда ишлаб берилган вақт ёки ҳақиқатда бажарилган иш учун ҳисобланади.

Иш ҳақининг қўшимча (ўзгарувчан) қисмини қўшимча тўловлар, устамалар, шунингдек мукофотлар ва компенсация ёки рағбатлантириш хусусиятига эга бошқа тўловлар ташкил этади.

249-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва уни белгилаш тартиби

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ходимлар иш ҳақи миқдорининг меҳнатнинг миқдори ва сифати, уларнинг шахсий ва жамоавий натижаларига боғлиқлигини белгилаш усулидир.

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тизими иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланади, бундан ушбу Кодексда айрим тоифадаги ходимларга нисбатан назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Ташкилотда айрим тоифадаги ходимларга ёки таркибий бўлинмаларга нисбатан меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир нечта тизими қўлланилиши мумкин.

Ходимлар меҳнатига вақтбай, ишбай ёки меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа мезонларга кўра ҳақ тўланади.

Фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига ва муайян иқтисодий шароитларга қараб меҳнатга ҳақ тўланишини ташкил этиш учун ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг тарифли ва (ёки) тарифсиз тизимлари қўлланилиши мумкин.

Бюджет ташкилотлари ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш тизимлари ва турлари қонунчиликда белгиланади.

250-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли тизими

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифли тизими турли тоифадаги ходимларнинг иш ҳақини дифференциялашнинг тарифли тизимига асосланган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимидир.

Тарифли тизим тариф сеткасини, тариф ставкаларини (маошларни), тариф разрядларини, тариф коэффицентларини ўз ичига олади.

Тариф сеткаси ишнинг мураккаблигига ва ходимларнинг малакасига доир талабларга қараб тариф коэффицентлари ёрдамида белгиланган ишлар (касблар, лавозимлар) тариф разрядларининг мажмуидир.

Тариф разряди ишларнинг мураккаблигини ва ходимнинг малака даражасини акс эттирадиган қийматдир.

Тариф ставкаси (маош) компенсацияга оид, рағбатлантирувчи ва ижтимоий тўловлар ҳисобга олинмаган ҳолда вақт бирлиги учун муайян мураккабликдаги (малакадаги) меҳнат нормаси (меҳнат мажбуриятлари) бажарилганлиги учун ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг қатъий белгиланган миқдоридир.

Тариф коэффиценти кейинги разрядлар тариф ставкасининг биринчи разряд тариф ставкасига нисбатан каррали кўпайтирилишини акс эттирадиган, ходимлар малака даражасининг разрядлар бўйича нисбатидир.

Малака разряди ходимнинг касбий тайёргарлиги даражасини акс эттирадиган қийматдир.

Ишларни тарификациялаш меҳнат турларини ишларнинг мураккаблигига қараб тариф разрядларига ёки малака тоифаларига киритишдир.

Бажариладиган ишларнинг мураккаблиги уларни тарификациялаш асосида аниқланади.

Ишларни тарификациялаш ва ходимларга тариф разрядлари бериш касбга оид стандартлар ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

251-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциялаш усулини ифодалайди, бунда ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори унинг ишининг ва жамоа ишининг охирги натижаларига боғлиқ бўлади ҳамда ушбу ходим ишининг натижадорлиги баҳосини акс эттирадиган, ходимга берилган коэффицент асосида белгиланадиган, ходимнинг бутун жамоа томонидан ишлаб топилган меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасидаги улушини ифодалайди.

Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш мезонлари ва нормалари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан

келишувга кўра белгиланади. Ходимнинг шахсий касбий ютуқларини баҳолаш иш берувчи томонидан амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими қўлланилганда меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонунчилик билан кафолатланган энг кам миқдоридан кам бўлган ҳақ тўлаш даражасини белгилашга йўл қўйилмайди.

252-модда. Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар

Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар жумласига ходимларга меҳнатдаги юксак ютуқлари, касбий маҳорати, энергия ресурсларини, материалларни тежаганлиги, олдиндан белгиланган бошқа кўрсаткичларга эришганлиги учун бериладиган мукофотлар, иш ҳақига қўшимча тўловлар, устамалар ва бошқа тўловлар кирази.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофот ходимни олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришишга ундаш мақсадида иш ҳақининг таркибига киритилган ҳамда ходимга асосий маошидан (тариф ставкасидан) ташқари тўланадиган пул мукофотидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилмаган рағбатлантирувчи мукофот бир марта бериладиган хусусиятга эга бўлган ҳамда иш берувчининг қарорига кўра ходимнинг олдиндан белгиланган кўрсаткичлар ва шартларга эришганлиги учун эмас, балки муайян воқеалар (юбилейлар, байрам саналари ва бошқалар) юз берганлиги ёки ходим томонидан муайян ҳаракатлар амалга оширилганлиги (иш берувчининг алоҳида муҳим топшириғини бажариш, рационализаторлик таклифини киритиш ва бошқалар) муносабати билан тўланадиган пул мукофотидир.

Устама ходим томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган иш бажарилганлиги учун амалга ошириладиган ва рағбатлантирувчи (касбий маҳорат, узоқ муддат хизмат қилганлик, муайян ташкилотдаги ёки тармоқдаги иш стажини учун устамалар ва бошқалар) ёхуд компенсация хусусиятига эга (ишнинг кўчма ёхуд сайёр хусусияти, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш ёхуд зарарли ёки оғир меҳнат шароитларидаги иш, меҳнатнинг жадаллиги учун устамалар ва бошқалар) пул тўловидир.

Иш ҳақига қўшимча тўлов ходим томонидан унинг тўғридан-тўғри мажбуриятларига кирмайдиган қўшимча вазифалар бажарилишини компенсация қилиш (бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, бажариладиган иш ҳажмининг кўпайганлиги, хизмат кўрсатиш доирасининг кенгайганлиги, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажарганлик учун қўшимча тўлов ва бошқалар) учун ҳисобланадиган ёки кафолатли хусусиятга эга бўлган ҳамда меҳнатнинг нормал шароитларидан четга чиқилган ҳолларда ёхуд иш ҳақи ходимнинг айбисиз камайтирилган тақдирда ходимга иш ҳақининг бир қисmini сақлаб қолиш мақсадида амалга ошириладиган (тунги вақтдаги, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловлар, соғлиғининг ҳолатига кўра, бекор туриб қолиш, ишлаб

чиқариш зарурияти муносабати билан кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга қўшимча тўловлар ва бошқалар) пул тўловидир.

Мукофотлаш, иш ҳақи асосий қисмига доир қўшимча тўловлар ва устамалар, бошқа рағбатлантирувчи тўловлар тизимлари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра белгиланади.

Бюджет ташкилотларида рағбатлантирувчи тўловларни қўллаш тартиби ва шартлари қонунчиликда белгиланади.

253-модда. Иш ҳақини тўлаш муддатлари

Ходимларга иш ҳақи тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки ички ҳужжатда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларга ойлик иш ҳақи, қоида тариқасида, ўн олти кундан кўп бўлмаган танаффус билан икки қисмга бўлинган ҳолда (бўнақда ва қолган қисми миқдорида) тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан иш ҳақи ойига бир марта тўланадиган ходимларнинг айрим тоифалари белгиланиши мумкин.

Иш ҳақи тўланадиган кун дам олиш кунига ёки ишланмайдиган байрам кунига тўғри келиб қолганда иш ҳақи ушбу кунлар арафасида тўланади.

Ходимга тегишли бўлган иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши ва миқдори бошқа тўловларни амалга оширишга ҳамда уларнинг навбатига боғлиқ қилиб қўйилмаслиги керак.

Иш берувчи ходимнинг сўровига кўра уни иш берувчи томонидан ходимнинг иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш чоғида амалга оширилган ҳисоблашлар ва ушлаб қолишлар тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Иш берувчи иш ҳақини тўлаш кечиктирилганлиги учун ходим олдида ушбу Кодекснинг 333-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўлади.

254-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳисоб-китоб қилиш муддатлари

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда иш берувчидан ходимга берилиши керак бўлган барча суммаларни тўлаш ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган куни амалга оширилади. Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаган бўлса, тегишли суммалар ушбу ходим томонидан ҳисоб-китоб қилиш тўғрисидаги талаб тақдим этилганидан кейин уч кундан кечиктирмай тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли бўлган суммалар миқдорлари тўғрисида низо чиққан тақдирда, иш берувчи

ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган муддатда тўлаши шарт.

Ички ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим, агар у ҳатто мукофот тўланаётган пайтда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларда бўлмаса ҳам, бир йилдаги иш якунларига кўра мукофот олиш ҳуқуқига эга бўлади.

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

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига ёки ходим вафот этган кунда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахсга берилади. Иш ҳақини тўлаш иш берувчига тегишли ариза, ходимнинг вафот этганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхаси берилган ҳамда унинг асл нусхаси тақдим этилган кундан эътиборан етти кундан кечиктирмай амалга оширилади.

256-модда. Иш ҳақини тўлаш шакллари ва жойи

Иш ҳақи миллий валютада (сўмда) тўланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидалардан истиснолар қонунчиликда белгиланиши мумкин.

Иш ҳақини қарз мажбуриятлари, тилхатлар, купонлар тарзида тўлаш тақиқланади.

Меҳнатга натура шаклида ҳақ тўлаш тақиқланади, бундан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходимга иш ҳақини тўлаш, қоида тариқасида, бевосита у ишни бажарган жойда амалга оширилади.

Ходимнинг ёзма розилиги билан иш ҳақини ёки унинг бир қисмини банк муассасалари ёки почта бўлимлари орқали тўлашга йўл қўйилиб, уларнинг хизматлари учун иш берувчининг ҳисобидан ҳақ тўланади.

Агар ходим иш ҳақи тўланадиган куни иш берувчининг топшириғини иш жойидан ташқарида (хизмат сафарида, малака ошириш курсларида бўлса ва бошқалар) бажараётган бўлса, ходимнинг илтимосига кўра иш берувчи ходимга тегишли иш ҳақини ўз ҳисобидан юбориши ёки ходимнинг ишончли шахсига тўлаши шарт.

257-модда. Ўртача иш ҳақи ва уни ҳисоблаб чиқариш тартиби

Ушбу Кодексда назарда тутилган барча ҳоллар учун ўртача иш ҳақи у ҳисобланадиган ойдан олдинги ўн икки ойни ташкил этувчи ҳисоб-китоб даври ёхуд агар ходим ўн икки ойдан кам ишлаган бўлса, амалда ишланган давр учун ходимга ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда белгиланади. Бунда тегишли ойнинг 1-кунидан 30 (31)-кунига қадар

(февралда – 28 (29)-кунга қадар) бўлган давр охирги кунни ҳам қўшганда календарь ой деб ҳисобланади.

Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш учун ходимга ҳисобланган иш ҳақининг таркибига солиқ тўғрисидаги қонунчиликда назарда тутилган, солиқ солиниши лозим бўлган, иш берувчи томонидан ҳақиқатда амалга оширилган тўловларнинг барча турлари киритилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимидаги ходимларнинг ўртача иш ҳақи ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги охирги календарь ой учун тариф ставкаси (лавозим маоши) миқдоридан келиб чиқиб, ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги ўн икки календарь ой учун устамалар, мукофотлар ва бошқа тўловлар (ушбу Кодекс 248-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган иш ҳақининг қўшимча қисми) суммасининг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақиға жамланган ҳолда белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимидаги ходимларнинг ўртача иш ҳақи ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги календарь ой учун ишбай баҳолар бўйича ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақидан келиб чиқиб, ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги ўн икки календарь ой учун устамалар, мукофотлар ва бошқа тўловлар (ушбу Кодекс 248-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган иш ҳақининг қўшимча қисми) суммасининг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақиға жамланган ҳолда белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимларида ходимларнинг ўртача иш ҳақи қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан келиб чиқиб, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан ошадиган барча тўловларнинг ўн иккидан бир қисми ўртача иш ҳақиға жамланган ҳолда белгиланади.

Ўртача иш ҳақи ҳисоблаб чиқарилаётганда ҳисоб-китоб давридан вақт, шунингдек ушбу вақтда ҳисобланган суммалар чиқариб ташланади, агар:

қонунчиликка мувофиқ ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолган бўлса, бундан ушбу Кодекснинг 407-моддасида назарда тутилган болани овқатлантириш учун танаффуслар мустасно;

ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини олган бўлса;

ходим иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш муносабати билан ишламаган бўлса;

ходимга ушбу Кодекснинг 399-моддасига мувофиқ ногиронлиги бўлган болаларни ва болаликдан ногиронлиги бўлган шахсларни парваришlash учун қўшимча ҳақ тўланадиган дам олиш кунлари берилган бўлса;

ходим қонунчиликда белгиланган бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлиқ ёки қисман сақланадиган ёки ҳақ тўланмайдиган ишдан озод этилган бўлса.

Агар ходим ҳисоб-китоб даври учун ва ҳисоб-китоб даври бошлангунига қадар ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақиға ёки ишлаб берилган

кунларга эга бўлмаган бўлса, ўртача иш ҳақи ходим томонидан ўртача иш ҳақининг сақланиб қолиши билан боғлиқ бўлган ҳодиса юз берган ойда ҳақиқатда ишлаб берилган кунлар учун ҳисобланган иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Агар ходим ҳисоб-китоб даври учун, ҳисоб-китоб даври бошлангунига қадар ва ўртача иш ҳақининг сақланиб қолиши билан боғлиқ бўлган ҳодиса юз бергунига қадар ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақиға ёки ҳақиқатда ишлаб берилган кунларга эга бўлмаган бўлса, ўртача иш ҳақи унга белгиланган тариф ставкасидан (маошидан) келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Агар ҳисоб-китоб даврининг бир ойи ёки бир неча ойи тўлиқ ишлаб берилмаган ёки ушбу модданинг еттинчи қисмига мувофиқ ундан вақт чиқариб ташланган бўлса, ўртача кунлик иш ҳақи ҳисоб-китоб даври учун ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақи суммасини тўлиқ календарь ойлари сонига ҳамда тўлиқ бўлмаган календарь ойларидаги календарь кунлар сонига кўпайтирилган иш кунларининг ўртача ойлик сонининг (25,3) суммасига бўлиш орқали ҳисоблаб чиқарилади. Тўлиқ бўлмаган календарь ойдаги иш кунларининг сони иш кунларининг ўртача ойлик сонини (25,3) ушбу ойдаги иш кунларининг ҳақиқий сонига бўлиш ҳамда мазкур ойда ишлаб берилган вақтга тўғри келадиган иш кунлари сонига кўпайтириш орқали ҳисоблаб чиқилади.

Ўртача кунлик иш ҳақи уни ҳисоблаб чиқаришнинг барча ҳолларида ушбу модданинг учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган ўртача иш ҳақи суммасини иш кунларининг ўртача ойлик сонига (25,3) бўлиш орқали белгиланади.

Ўртача соатлик иш ҳақи уни ҳисоблаб чиқаришнинг барча ҳолларида ушбу модданинг учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган ўртача иш ҳақи суммасини ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қоладиган ойдан олдинги охириги календарь ойда ишлаб берилган соатлар сонига бўлиш орқали белгиланади.

Алоҳида ҳоллар (иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда, уни ҳисоблаб чиқариш учун қабул қилинган даврда иш вақти тўлиқ ишлаб берилмаганда, ушбу даврда иш ҳақи бўлмаганда ва бошқа ҳолларда) учун ходимларнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Барча ҳолларда иш вақтининг ойлик нормасини ишлаб берган ва меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини бажарган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи қонунчиликда белгиланган ҳисоблаш кунидаги меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Ҳисоб-китоб даврида тарифларни қайта кўриб чиқиш чоғида ўртача ойлик иш ҳақи ўзгартирилган тарифни ҳисобга олган ҳолда қайта ҳисоб-китоб қилиниши лозим.

2-§. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳида шартлари

258-модда. Қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақтида меҳнатга ҳақ тўлаш

Қисқартирилган иш вақти шароитларида банд бўлган ходимларнинг иш ҳақи нормал иш вақти учун белгиланган тўлиқ ҳажмда тўланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоида мазкур Кодекс 415-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган, ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлайдиган ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб амалга ошириладиган ҳолларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Тўлиқсиз иш вақтида (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, тўлиқсиз иш кунининг ва тўлиқсиз иш ҳафтасининг қўшилиши) ишлайдиган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ёки ҳақиқатда ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб амалга оширилади.

259-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда ва иш ҳажми кўпайганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганда, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганда, иш ҳажми кўпайганда ходимнинг асосий лавозимдаги иш ҳақиға қуйидагилар учун қўшимча тўлов белгиланади ва тўланади:

бюджетдан молиялаштирилмайдиган ташкилот ходимлари учун – бир неча касбда (лавозимда) ҳақиқатда бажарилган ишға доир иш ҳақи миқдорида;

бюджет ташкилотлари ходимлари учун – бир неча лавозимда ишлаганлик учун тариф ставкасининг (маошининг) эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда.

Вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вазифаси унинг штатдаги ўринбосари зиммасига асосий ишдан озод этилмаган ҳолда юклатилганда қўшимча тўлов амалга оширилмайди.

260-модда. Ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Меҳнатига вақтбай ҳақ тўланадиган ходим томонидан ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда унинг меҳнатига юқорироқ малакали иш бўйича ҳақ тўланади.

Меҳнатига ишбай ҳақ тўланадиган ходим томонидан ҳар хил малака талаб этиладиган ишлар бажарилганда унинг меҳнатига у бажарган ишнинг баҳолари бўйича ҳақ тўланади.

Ишлаб чиқариш хусусиятини ҳисобга олган ҳолда меҳнатига ишбай ҳақ тўланадиган ходимларга ўзига берилган разрядлардан пастроқ тарификация қилинаётган ишларни бажариш топшириладиган ҳолларда иш берувчи уларга разрядлар ўртасидаги фарқни тўлаши шарт.

**261-модда. Янги ишлаб чиқаришлар (маҳсулот)
ўзлаштирилганда меҳнатга ҳақ тўлаш**

Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида янги ишлаб чиқариш (маҳсулот) ўзлаштириладиган даврда ходимнинг олдинги иш ҳақини сақлаб қолиш назарда тутилиши мумкин.

262-модда. Иш вақтидан ташқари иш учун ҳақ тўлаш

Иш вақтидан ташқари иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Жамоа шартномасида, касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида иш вақтидан ташқари иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Ходимнинг хоҳишига кўра иш вақтидан ташқари иш учун оширилган ҳақ тўлаш ўрнига иш вақтидан ташқари ишлаб берилган вақтнинг давомийлигига мувофиқ келадиган қўшимча дам олиш вақтини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Бундай ҳолда иш вақтидан ташқари иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади, дам олиш вақти учун эса ҳақ тўланмайди.

**263-модда. Дам олиш кунларида ёки ишланмайдиган байрам
кунларида меҳнатга ҳақ тўлаш**

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун қуйидагиларга камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади:

ишбай ишловчиларга – камида икки ҳиссали ишбай баҳолар бўйича;
меҳнатига кунбай ва соатбай тариф ставкалари бўйича ҳақ тўланадиган ходимларга – кунбай ёки соатбай тариф ставкасининг камида икки ҳиссаси миқдорида;

маош оладиган ходимларга – ҳар бир ишланган кун ёки соат учун маошдан ташқари кунбай ёки соатбай ставкасининг камида бир ҳиссаси миқдорида.

Жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинган ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун қўшимча тўловларнинг юқорироқ миқдорлари назарда тутилиши мумкин.

Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган байрам кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилиниши мумкин. Дам олиш кунларидаги ёки ишланмайдиган

байрам кунидаги иш бошқа дам олиш кунини бериш билан компенсация қилинган тақдирда, бундай иш учун ҳақ тўлаш камида бир ҳисса миқдорида амалга оширилади, дам олиш куни учун эса ҳақ тўланмайди.

Агар ходим жадвалга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ умумий белгиланган дам олиш кунларида (беш кунлик иш ҳафтасида шанба ёки якшанба кунлари ёки олти кунлик иш ҳафтасида якшанба куни) меҳнат қилган бўлса, дам олиш кунлари эса унга иш ҳафтасининг бошқа кунларида берилган бўлса, умумий белгиланган дам олиш кунларидаги иш учун бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Ишланмайдиган байрам кунларидаги иш учун, ушбу иш жадвалга биноан амалга оширилганлигидан ёки ходим мазкур Кодекснинг 210-моддасига мувофиқ ишланмайдиган байрам куни ишга жалб этилганлигидан қатъи назар, камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ёхуд ходимнинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш кунини бериш ва бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлаш орқали компенсация қилинади.

264-модда. Тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш

Қуйидаги ҳолларда тунги вақтдаги меҳнат учун ҳақ тўлаш камида бир ярим барабар миқдорида амалга оширилади:

меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида – тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун 1,5 ёки ундан ортиқ коэффициентни қўллаган ҳолда;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида – тегишли разрядга (малакага) эга бўлган вақтбай ишловчининг соатлик тариф ставкасининг (маошининг) эллик фоизи ёки ундан ортиқ миқдорида ишбай иш ҳақи ва қўшимча тўлов тўлиқ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш тариф ставкаларига (маошларга) киритилмайди.

Тунги вақтдаги, шунингдек кўп сменали режимдаги иш учун иш ҳақида доир қўшимча тўловнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра қабул қилинадиган ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланади.

265-модда. Меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Иш берувчининг айби билан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, меҳнатга ҳақ тўлаш ходимнинг ҳақиқатда ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, ходимнинг ҳақиқатда ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми сақланиб қолади.

Ходимнинг айби билан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда, иш ҳақининг нормалаштирилган қисмига ҳақ тўлаш бажарилган иш ҳажмига мувофиқ амалга оширилади.

266-модда. Бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иқтисодий, технологик, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

Иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошининг) камида учдан икки қисми миқдорида ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Асбоб-ускунанинг бузилиши ва ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини бажаришни давом эттиришни имконсиз қиладиган бошқа сабаблар юзага келтирган бекор туриб қолинган вақт бошланганлиги ҳақида ходим дарҳол ўзининг бевосита раҳбарига, иш берувчининг бошқа вакилига хабар бериши шарт.

267-модда. Яроқсиз бўлган маҳсулот тайёрланганда меҳнатга ҳақ тўлаш

Ишлов бериладиган материалдаги яширин нуқсон туфайли пайдо бўлган яроқсиз маҳсулот учун, шунингдек ходимнинг айбисиз тайёрланган яроқсиз маҳсулот учун яроқли маҳсулотлар билан тенг равишда ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун маҳсулотнинг яроқлилиги даражасига қараб камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот учун ҳақ тўланмайди.

268-модда. Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар (ташкилот раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари, бош бухгалтерлар, зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда, ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, ўриндошлик асосида ишлайдиганлар ва бошқалар) учун ушбу Кодекснинг VI бўлимига мувофиқ меҳнатига ҳақ тўлашнинг ўзига хос хусусиятлари белгиланади.

3-§. Иш ҳақидан ушлаб қолиш

269-модда. Иш ҳақидан ушлаб қолишни чеклаш

Умумий қоидага кўра ходимнинг ёзма розилиги билан, ходимнинг розилиги бўлмаган тақдирда эса ушбу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ иш ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда, ходимнинг ёзма розилигидан қатъи назар, иш ҳақидан ушлаб қолиш амалга оширилади:

1) солиқлар ва йиғимларни ундириш учун;
2) «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган суд қарорларини ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун, шунингдек ваколатли органларнинг қонуний талабларини бажариш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган бўнакни ушлаб қолиш учун, бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганлиги муносабати билан ҳўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига берилган, сарфланмаган ва ўз вақтида қайтарилмаган бўнакни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар оқибатида ортиқча тўланган суммаларни қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи бўнакни қайтариш, қарздорликни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёки тўлов нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай ушлаб қолиш ҳақида буйруқ чиқаришга ҳақли. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим бўнакни тўлаш учун ушлаб қолиш асосларига ёхуд миқдорига эътироз билдираётган бўлса, қарзни тўлаш суд тартибида амалга оширилади;

4) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошмаса;

5) ушбу Кодекс 312-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун;

6) ходим қайси иш йили ҳисобига таътил олиб бўлган бўлса, ўша йил тугагунига қадар меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилнинг ишлаб берилмаган кунлари учун.

Ҳар йилги меҳнат таътилининг ишлаб берилмаган кунлари учун ушлаб қолишлар меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 137-моддасининг тўртинчи қисмида, 143-моддасининг иккинчи қисмида, 146-моддасининг бешинчи қисмида, 161-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2 ва 3-бандларида, 168-моддаси биринчи қисмининг 1, 2, 6, 8 ва 9-бандларида назарда тутилган асосларга кўра, шунингдек ходимнинг ташаббуси билан ушбу Кодекс 160-моддасининг саккизинчи қисмида кўрсатилган узрли сабаблар мавжуд бўлганда бекор қилинган тақдирда амалга оширилмайди. Башарти ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилиши ёхуд яқка тартибдаги меҳнатга оид муносабатнинг давом этишига монелик қилувчи ҳолатларнинг юзага келиши ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ бўлмаса, меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 168-моддасининг 4 ва

5-бандларига кўра бекор қилинганда ҳам бундай ушлаб қолиш амалга оширилмайди.

Ходимга ортиқча тўланган иш ҳақи (шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар нотўғри қўлланилганда) ундан ундирилиши мумкин эмас, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно:

ҳисоблашдаги хатолик;

агар якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган томонидан ходимнинг меҳнат нормаларини бажармаганликдаги айби эътироф этилган бўлса;

ходимнинг суд томонидан белгиланган ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) сабабли ходимга ортиқча иш ҳақи тўланган бўлса.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодексига мувофиқ солиқ солинмайдиган тўловлардан ушлаб қолишлар амалга оширилиши мумкин эмас.

270-модда. Иш ҳақидан ушлаб қолиш миқдорларини чеклаш

Ҳар бир тўлов чоғида иш ҳақидан ушлаб қолинган маблағларнинг умумий суммаси ходимга ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақининг эллик фоизидан ошиши мумкин эмас.

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган чеклов алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликни, шунингдек ахлоқ тузатиш ишлари тарзида жазо тайинланган ходимнинг иш ҳақини ушлаб қолишга нисбатан татбиқ этилмайди. Бундай ҳолларда жазодан ва алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликдан ушлаб қолиш миқдори ходимга ҳақиқатда ҳисобланган иш ҳақининг етмиш фоизидан ошиши мумкин эмас.

271-модда. Ходимнинг хоҳишига кўра амалга ошириладиган иш ҳақини тасарруф этиш

Ходимнинг хоҳишига кўра иш ҳақи ёки унинг муайян қисми ходимнинг ёзма аризасида кўрсатилган миқдорларда ва муддатларда кредиторларга банк муассасаларидан олинган ссудалар, кредитлар, коммунал тўловлар ва бошқа харажатларни тўлаш учун юборилиши мумкин.

Ушбу Кодекснинг 270-моддасида назарда тутилган чекловлар мазкур модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ҳолларга нисбатан татбиқ этилмайди.

16-боб. Меҳнатни нормалаштириш

272-модда. Меҳнатни нормалаштириш тушунчаси

Меҳнатни нормалаштириш муайян ишлаб чиқариш шароитларида аниқ ишни ёки операцияни бажариш учун энг кўп йўл қўйиладиган вақт миқдорини аниқлаш, шунингдек ходимларнинг турли тоифалари

(гурухлари) сони ва асбоб-ускуналар сони ўртасидаги мақбул ўзаро нисбатни аниқлаш имконини берадиган, меҳнат натижалари ва меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчови ўртасидаги тенглаштирилган ўзаро нисбатларни белгилаш ҳисобланади.

273-модда. Меҳнат нормасининг турлари

Меҳнат нормасининг турлари қуйидагилардан иборат:

вақт нормаси – муайян ташкилот учун энг маъқул бўлган ташкилий-техник шароитларда бир ходим ёки тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан муайян иш бирлигини (битта маҳсулот, битта операцияни) бажариш учун зарур бўлган иш вақти миқдори. Қоида тариқасида, норма-соатда, киши-соатда, киши-дақиқада, сонияларда ҳисоблаб чиқилади.

ишлаб чиқариш нормаси – муайян ташкилий-техник шароитларда вақт бирлигида бир ходим ёки муайян ташкилий-техник шароитларда тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан смена давомида бажарилиши керак бўлган иш ҳажми;

ходимлар сони нормаси – муайян ташкилий-техник шароитларда ишлаб чиқариш топшириғини бажариш учун зарур бўлган муайян касбий малакага эга ходимлар сони;

хизмат кўрсатиш нормаси – смена давомида муайян ташкилий-техник шароитларда бир ходим ёки тегишли сон ва малакадаги ходимлар гуруҳи томонидан хизматлар кўрсатилиши керак бўлган асбоб-ускуналар, ҳудудларнинг майдонлари ва хизмат кўрсатиш объектларининг белгиланган бирлиги сони;

алоҳида лавозимларни киритиш нормаси – тегишли давлат бошқаруви органи томонидан ташкилотнинг алоҳида вазифалари ва функцияларини бажариш учун зарур бўлган, бюджет ташкилотлари учун белгиланган ходимлар сони;

бошқарилувчанлик нормаси – бевосита битта раҳбарга бўйсунитиши керак бўлган ходимлар сони;

малака нормаси – ходимнинг меҳнат вазифасини бажариши учун зарур бўлган малака (билим, маҳорат, кўникма) даражаси;

давлат касбий стандартлари (касбий фаолият стандартлари) – ходимга муайян бир касбий фаолият турини амалга ошириш, шу жумладан муайян меҳнат вазифасини бажариш учун зарур бўлган малака тавсифлари;

зарур меҳнат сарфларини белгиловчи бошқа нормалар.

Меҳнатни ташкил этиш ва ҳақ тўлашнинг жамоавий шакллари шароитларида маҳсулотнинг аниқ ҳажмига, умуман технологик жараёнга ёки муайян ишлар (хизматлар) ҳажмига нисбатан белгиланадиган йириклаштирилган меҳнат нормалари, шунингдек қабул қилинган меҳнат нормалари негизида ҳисоблаб чиқилган ўзаро боғлиқ бўлган ишлар кўламини тавсифловчи пировард йириклаштирилган ўлчов (куб метр, квадрат метр, маҳсулотнинг мингта бирлиги ва бошқалар) бўйича

белгиланадиган йириклаштирилган меҳнат нормалари қўлланилиши мумкин.

Меҳнат нормалари тўлиқ иш вақти давомида тегишли малакага эга бўлган ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини тўлиқ бажаришга қодир бўладиган тарзда белгиланиши керак.

Бир турдаги ишлар учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан намунавий (тармоқ, тармоқлараро, касбий ва бошқа) меҳнат нормалари тасдиқланади.

274-модда. Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш, жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш

Меҳнат нормаларини ишлаб чиқиш иш берувчи томонидан меҳнатнинг аниқ ташкилий-технологик шароитларида ходимларнинг меҳнат вазифаларини бажариши учун меҳнат сарфларини таҳлил этиш асосида амалга оширилади.

Меҳнат нормаларини ишлаб чиқишда қуйидагилар таъминланиши керак:

меҳнат нормаларининг сифати, уларни зарур меҳнат сарфларига мақбул равишда яқинлаштириш;

ўхшаш ташкилий-техник шароитларда бажариладиган аynи бир иш учун бир хил меҳнат нормаларини белгилаш;

фан ва техника ютуқлари асосида меҳнат нормаларининг илғорлиги;

меҳнат нормаларини белгилаш мумкин бўлган ва мақсадга мувофиқ ҳисобланадиган иш турларини меҳнатни нормалаштириш билан қамраб олиш;

меҳнат нормаларининг техник (илмий) жиҳатдан асосланганлиги.

Меҳнат нормаларини жорий этиш, алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш жамоа шартномасида белгиланади, жамоа шартномаси бўлмаганда эса иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат нормаларининг жорий этилиши, алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши тўғрисида ходим улар жорий этиладиган, алмаштириладиган, қайта кўриб чиқиладиган кундан камида икки ой олдин огоҳлантирилган бўлиши керак.

Меҳнат нормалари иш ўринларининг рационализация қилинишига, меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминловчи янги техника, технологияларнинг жорий этилишига ва ташкилий-техник тадбирлар ўтказилишига қараб алмаштирилиши ва қайта кўриб чиқилиши мумкин.

Айрим ходимлар ёки уларнинг жамоавий тузилмалари (бригадалари) томонидан ўз ташаббуси билан меҳнатнинг янги йўллари ва усуллари қўлланилиши ҳамда иш ўринларини такомиллаштириш ҳисобига маҳсулот ишлаб чиқаришнинг (хизматлар кўрсатишнинг) юқори даражасига эришиш илгари белгиланган меҳнат нормаларини қайта кўриб чиқиш учун асос бўла олмайди.

Намунавий меҳнат нормаларини алмаштириш ва қайта кўриб чиқиш уларни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

275-модда. Меҳнат нормаларининг амал қилиш муддати

Меҳнат нормалари доимий бўлиши мумкин, бунда улар номаълум муддатга белгиланади ва ушбу Кодекснинг 274-моддасига мувофиқ алмаштирилгунига ва қайта кўриб чиқилгунига қадар амал қилади, меҳнат нормалари вақтинчалик ҳам бўлиши мумкин, бунда улар маҳсулот ишлаб чиқаришни, техника, технологияларни ўзлаштириш даври учун ёки ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этиш даври учун уч ойгача бўлган муддатга белгиланади. Мазкур муддат тугаганидан кейин вақтинчалик нормалар доимий нормалар билан алмаштирилиши лозим.

Айрим ҳолларда вақтинчалик нормаларнинг амал қилиш муддати иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда узайтирилиши мумкин.

Технология ўзгартирилганда, бахтсиз ҳодисалар ва авариялар юзага келиши хавфи билан боғлиқ ишларни бажаришда, шунингдек бир марталик хусусиятга эга бошқа шунга ўхшаш ишларни бажаришда меҳнат нормалари ҳар бир аниқ ҳолатда тегишли ишларни бажариш даври учун белгиланади.

276-модда. Иш берувчининг меҳнат нормаларини бажариш учун зарур меҳнат шарт-шароитларини таъминлаш мажбуриятлари

Иш берувчи меҳнат нормаларининг бажарилиши учун зарур шарт-шароитларни таъминлаши шарт. Бундай шарт-шароитлар жумласига қуйидагилар киради:

бинолар, иншоотлар, машиналар, технологик жиҳозлар ва бошқа асбоб-ускуналарнинг соз ҳолатда бўлиши;

ишларни бажариш учун зарур бўлган техник ҳужжатлар ва бошқа зарур ҳужжатлар билан ўз вақтида таъминлаш;

меҳнат шартномасида шартлашилган ишларни бажариш учун зарур бўлган материаллар, асбоблар, бошқа воситалар ва буюмларнинг лозим даражада сифатли бўлиши, уларнинг ходимга ўз вақтида тақдим этилиши;

меҳнат муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги талабларига жавоб берадиган меҳнат шарт-шароитлари.

277-модда. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида нархларни аниқлаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида нархлар белгиланган иш разрядларидан, меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларидан, тариф ставкаларидан

(маошлардан) ва ишлаб бериш нормаларидан (вақт нормаларидан) келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Ишбай нарх бажариладиган ишнинг разрядига мувофиқ бўлган кунбай тариф ставкасини ёки соатбай тариф ставкасини кунбай ёки соатбай ишлаб бериш нормасига бўлиш йўли билан аниқланади. Ишбай нарх бажариладиган ишнинг разрядига мувофиқ бўлган кунбай тариф ставкасини ёхуд соатбай тариф ставкасини белгиланган кунбай ёки соатбай вақт нормасига кўпайтириш йўли билан ҳам аниқланиши мумкин.

Кунбай тариф ставкаси (маош) ёки соатбай тариф ставкаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг разрядига мувофиқ бўлган ойлик тариф ставкасини ёки лавозим маошини иш кунларининг ёхуд иш соатларининг ойлик нормасига бўлиш йўли билан аниқланади.

278-модда. Нормалаштирилган топшириқларни ва хизмат кўрсатиш нормаларини белгилаш

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида нормалаштирилган топшириқларни, шу жумладан алоҳида вазифаларни ва иш ҳажмини бажариш мақсадида ходимларга нисбатан хизмат кўрсатиш нормаси ва ходимлар сони нормаси белгиланиши мумкин.

Муайян ишлаб чиқариш шароитларида нормалаштирилган топшириқлар ва хизмат кўрсатиш нормаларини белгилашда маҳсулот бирлигига қилинган меҳнат сарфлари нормаларидан, ходимлар сони нормаларидан, иш вақтининг режали фондларидан ва бошқа маълумотлардан фойдаланилади.

Бюджет ташкилотларида хизмат кўрсатиш нормаларини ва лавозимларни жорий этиш нормаларини белгилаш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, шунингдек тегишли тармоқ касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда ваколатли давлат бошқаруви органи томонидан амалга оширилади.

17-боб. Кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари

1-§. Кафолатли тўловлар ва кафолатли қўшимча тўловлар

279-модда. Кафолатли тўловлар ва кафолатли қўшимча тўловлар тушунчалари

Кафолатли тўловлар ходим ушбу Кодексга, бошқа қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод қилинган ёхуд ўз ихтиёрига зид тарзда ишлаш имкониятидан маҳрум бўлган вақт учун ўртача иш ҳақи ёки тариф ставкаси (маош) миқдоридаги пул тўловларидир.

Кафолатли қўшимча тўловлар ушбу Кодексда ва меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган бошқа ҳолларда ходимга у муайян сабабларга кўра ўз меҳнат вазифаларини тўлиқ ҳажмда бажара олмаганда, ушбу

ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш мақсадида тўланадиган пул суммаси ҳисобланади.

280-модда. Иш берувчининг ходимга кафолатли тўловларни амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи ходимга:

ходим жамоавий музокараларда, жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлашда иштирок этган давр;

ходимларнинг вакиллари бўлган ва ишлаб чиқариш ишларидан озод қилинмаган шахслар томонидан ходимларнинг вакиллиги ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вазифалар бажарилган давр;

меҳнат низолари бўйича комиссия аъзоси ушбу комиссия ишида иштирок этган давр;

ходим меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалар текширувидан ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўзининг айбисиз ўтмаганлиги сабабли ишдан четлаштирилган давр;

ходим ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилганлиги туфайли ишдан четлатилган давр;

ходим йиллик меҳнат таътилида бўлган давр;

иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган ва нуқсонга йўл қўйилган давр;

иш берувчининг айби билан меҳнат нормалари бажарилмаган, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари ижро этилмаган давр;

ушбу Кодекснинг 364-моддасига мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ваколатли шахс томонидан ўз зиммасига юклатилган вазифалар бажарилган давр;

ходим хизмат сафаридида бўлган давр;

ходим иш берувчи билан биргаликда ёки иш берувчининг таклифига биноан ўз розилигига кўра бошқа жойга кўчганида унга янги жойга кўчиш ва жойлашиш учун зарур бўлган, лекин олти иш кунидан кўп бўлмаган вақт;

ходим ишдан ажралган ҳолда ўзи ва иш берувчи учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашдан ёки мажбурий малака оширишдан ўтган давр;

ходим ўқув таътилларида бўлган давр;

ходим ижодий таътилларида бўлган давр;

алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишга жойлаштириш даври;

ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтган давр;

хомиладор аёл енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

икки ёшга тўлмаган боласини парвариш қилаётган ота-онадан бири (васий) енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган давр;

ходимни ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш, ғайриқонуний равишда ишдан четлаштириш, ғайриқонуний равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш, шунингдек якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни илгариги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажармаслик туфайли ходимнинг мажбурий прогул қилган даври учун кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга ушбу Кодексда, қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли тўловларни амалга ошириши шарт.

281-модда. Иш берувчининг ходимга кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи қуйидаги кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт:

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш чоғида бундай бекор туриб қолиш давом этган вақтга мутаносиб равишда ҳисобланган, тариф ставкасининг (маошнинг) камида учдан икки қисмини тўлаши;

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат нормалари, меҳнат (лавозим) мажбуриятлари бажарилмаганда ходимнинг амалда ишлаб берган вақтига мутаносиб равишда ҳисобланган тариф ставкасининг (маошнинг) камида учдан икки қисмини сақлаб қолиши;

тунги вақтдаги иш учун ходимга қўшимча тўловни амалга ошириши; дам олиш, ишланмайдиган байрам кунларидаги ва иш вақтидан ташқари иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаши;

ўзи учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ходимларга тўлиқ иш вақтида ишловчи тегишли тоифадаги ходимлар учун назарда тутилган меҳнатга ҳақ тўлаш миқдоригача бўлган қўшимча тўловни амалга ошириши;

ушбу Кодексда назарда тутилган айрим асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганида мазкур Кодекснинг 173-моддасининг учинчи қисмида белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақасини тўлаши;

қонунчиликда белгиланган тартибда ўртача иш ҳақи ёки унинг бир қисми миқдорида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўлаши.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатли қўшимча тўловлардан ташқари иш берувчи ходимларга ушбу Кодексда, қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш

берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа кафолатли қўшимча тўловларни амалга ошириши шарт.

282-модда. Ходимлар давлат ва жамоат мажбуриятларини бажарганда бериладиган кафолатли тўловлар

Иш берувчи ходимнинг давлат ва жамоат мажбуриятларини бажариш вақтида уни ишдан иш жойини (лавозимини) ва ўртача ойлик иш ҳақини сақлаган ҳолда қуйидаги ҳолларда озод этиши шарт:

сайлов ҳуқуқини амалга ошираётганда;

депутатлик вазифаларини, шунингдек ўз ваколатларини ишлаб чиқаришдан ёки хизмат фаолиятидан ажралмаган ҳолда амалга оширувчи Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосининг вазифаларини бажараётганда;

тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг ишида иштирок этаётганда;

ҳарбий мажбуриятларни бажараётганда;

терговга қадар текширувни амалга оширувчи органга, суриштирувчига, терговчига, прокурорга ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис сифатида чақирилганда;

суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этаётганда;

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Инсон ҳуқуқлари бўйича вакили (омбудсман) ҳузуридаги Инсоннинг конституциявий ҳуқуқлари ва эркинликларига риоя этилиши бўйича комиссия фаолиятида иштирок этганда;

ходим давлат ва жамият манфаатларини кўзлаб ҳаракатларни амалга оширганда (авариялар, табиий офатлар оқибатларини бартараф этиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш, қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш, шунингдек бошқа ҳолларда);

Ўзбекистон Республикаси қонунида ёки Президентининг фармонлари ва қарорларида ёхуд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

283-модда. Қон ва унинг таркибий қисмларини топширганда ходимларга кафолатли тўловлар

Иш берувчи тиббий текширувдан ўтиш кунда ҳамда қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш кунда ходимларни тиббиёт муассасаларига монеликсиз юбориши шарт.

Агар иш берувчи билан келишувга биноан ходим қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш кунда ишга чиққан бўлса (бундан ходимнинг ўша куни ишга чиқиш имкони бўлмаган зарарли ва (ёки) хавфли

меҳнат шароитларида бажариладиган ишлар мустасно), унга ўз хоҳишига кўра бошқа дам олиш куни берилади.

Ҳар йилги меҳнат таътили даврида, дам олиш кунида ёки ишланмайдиган байрам кунида қон ва унинг таркибий қисмларини топширган тақдирда, ходимга унинг хоҳишига кўра бошқа дам олиш куни берилади.

Донор бўлган ходимларга бевосита қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган ҳар бир кундан кейин дам олиш куни берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун йиллик меҳнат таътилига қўшилади ёки қон ва унинг таркибий қисмлари топширилган кундан кейин йил давомида бошқа вақтда бу кундан фойдаланилиши мумкин.

Тиббий текширув ўтказиладиган ҳамда қон ва унинг таркибий қисмлари топшириладиган кунда ишдан озод қилинганда, шунингдек дам олиш кунларида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Донорлик фактини тасдиқлаш, шу жумладан тиббий текширувдан ўтиш ҳамда бевосита қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш қон хизмати томонидан берилган маълумотнома ёки бошқа ҳужжат асосида амалга оширилади.

284-модда. Кафолатли тўловларни молиялаштириш манбалари

Ушбу Кодекснинг 280-моддасида назарда тутилган кафолатли тўловлар иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

2-§. Компенсация тўловлари

285-модда. Компенсация тўловлари тушунчаси

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимлар томонидан меҳнат мажбуриятларининг ёки бошқа мажбуриятларнинг бажарилиши билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш мақсадида белгиланган пул тўловлари компенсация тўловларидир.

286-модда. Иш берувчининг ходимга компенсация тўловларини амалга ошириш мажбурияти

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга унинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиши шарт:

хизмат сафарларида бўлганда;

сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга ишларда, шунингдек дала шароитларида ёки вахта усулида ишлаганда;

иш берувчи билан олдиндан келишувга кўра бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтганда;

иш берувчининг йўлланмаси билан касбий тайёргарликдан, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтганда;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолганда;

ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтганлиги муносабати билан;

ходим ушбу Кодекс 234-моддаси биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ фойдаланмаган йиллик меҳнат таътили учун;

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ходимни огоҳлантириш муддати мутаносиб пул компенсацияси билан алмаштирилиши муносабати билан.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган компенсация тўловларидан ташқари иш берувчи ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа компенсация тўловларини амалга ошириши шарт.

287-модда. Хизмат сафарлари чоғидаги компенсация тўловлари

Хизмат сафари ходимнинг иш берувчи фармойишига биноан доимий иш жойидан ташқарида хизмат топшириғини бажариш учун бошқа жойга маълум муддатга қиладиган сафаридир. Доимий иши кўчиб юриш ёки сайёр хусусиятга эга бўлган ходимларнинг хизмат сафарларига чиқиши хизмат сафарлари ҳисобланмайди.

Хизмат сафарига юборилган тақдирда иш берувчи ходимга қуйидагиларни қоплаши шарт:

йўлқира харажатлари;

турар жой ижараси харажатлари;

доимий яшаш жойидан ташқарида яшаш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (суткалик);

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

Хизмат сафарлари билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш миқдорлари жамоа шартномаси ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжат билан белгиланади. Бунда харажатлар ўрнини қоплаш миқдори бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган миқдорлардан кам бўлиши мумкин эмас.

288-модда. Иш сайёр ва кўчиб юриш хусусиятига эга бўлганда, шунингдек дала шароитларида ва вахта усулида ишланганда компенсация тўловлари

Сайёр хусусиятга эга иш учун устамалар қуйидаги энг кам миқдорларда белгиланади:

ташкилот жойлашган жойдан иш жойига (объектга) етиб бориш ва орқага қайтиш учун сафар вақти кун давомида уч соатдан кам бўлмаган ва

иш вақтидан ташқари вақтда амалга оширилган ҳолларда, – қонунчиликда белгиланган суткалик ставканинг саксон фоизигача ва саксон фоизи миқдорида, уч соатдан кам бўлган ҳолларда эса қирқ фоизигача ва қирқ фоизи миқдорида;

ишларни йўлда бажариш билан боғлиқ кўчиб юришлар чоғида – йўлда ўтган ҳар бир кун учун ойлик тариф ставкасининг (маошнинг) бир ярим фоизи, йўловчи поездларига, почта-багаж поездларига, йўловчи поездлари ва почта вагонларининг ресторан-вагонларида (кафе-буфетларда) хизмат кўрсатувчи ходимларга эса уч фоизи миқдорида;

агар ходимлар бир ойда ўн икки ва ундан ортиқ кун сафарда бўлса, – қонунчиликда белгиланган суткалик норманинг йигирма фоизигача, агар бир ойда ўн икки кундан кам сафарда бўлса, – сайёр хусусиятга эга шароитлардаги ишнинг бир суткаси учун ойлик тариф ставкасининг (маошнинг) ўн беш фоизгача миқдорда.

Кўчиб юриш хусусиятига эга иш учун устама қуйидаги энг кам миқдорларда белгиланади:

олис объектларда бўлиш кунларида – ҳар бир тўлиқ ишланган иш куни (смена) учун ходим кунлик ставкасининг ўттиз фоизигача;

объект жойлашган ерга бориш ва орқага қайтиш кунларида – ходимнинг кунлик тариф ставкаси миқдорида.

Дала шароитларидаги иш учун дала нафақаси қуйидаги миқдорлардан кам бўлмаган миқдорда тўланади:

бевосита дала ишлари ўтказиладиган объектларда, ташкилотнинг даладаги базавий шаҳарчасидан ташқарида ишлаганда – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг етти фоизи;

ташкилотларнинг даладаги базавий шаҳарчаларида бажариладиган иш учун – кунлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг икки фоизи.

Вахта усулидаги иш учун ойлик меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаган миқдорда устама белгиланади.

Жамоа шартномаси ёки касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ички ҳужжат ёхуд ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув билан ушбу модданинг иккинчи, учинчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилганидан кўпроқ миқдорда компенсациялар белгиланиши мумкин. Бунда ушбу моддада белгиланган миқдорлардан ортиқ бўлган тўловларга солиқ тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ солиқ солиниши лозим.

289-модда. Ходим бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтаётганда компенсация тўловлари

Иш берувчи билан олдиндан келишув бўйича бошқа жойга ишга кўчиб ўтган ходимларга, шунингдек тақсимот бўйича яшаш жойларидан ташқарида иш жойи берилган таълим ташкилотларининг битирувчиларига қуйидагилар компенсация қилинади:

ходим ва оила аъзолари (эр, хотин, улар билан бирга яшайдиган, уларнинг қармоғида бўлган оила аъзолари) йўлкирасининг йўл чипталарини олиш учун қилинган ҳақиқий харажатлари миқдоридаги қиймати;

темир йўл ёки автомобиль транспортида ходимнинг ўзига беш юз килограммгача ва у билан бирга кўчиб ўтаётган оила аъзоларига жами беш юз килограммгача бўлган мол-мулкни ташиш харажатлари;

йўлда бўлишнинг ҳар бир кунига хизмат сафарлари учун назарда тутилган миқдорда суткалик тўловлар;

агар кўчиб ўтаётган ходимнинг ушбу жойда шахсий уй-жойи мавжуд бўлмаса ҳамда иш берувчи ушбу ходимга ва унинг оила аъзоларига тегишли уй-жой тақдим этмаса, уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

янги иш жойи бўйича бир ойлик тариф ставкаси (маош) миқдорида бир марталик нафақа (кўтарма пул), шунингдек ходим билан бирга кўчиб ўтаётган ҳар бир оила аъзосига кўчиб ўтаётган ходим тариф ставкасининг (маошнинг) учдан бир қисми, башарти ушбу оила аъзолари ходимга алоҳида уй-жой берилган кундан эътиборан ўн икки ой ичида кўчиб ўтса.

Агар ходим бошқа жойдаги ишга келмаса, худди шунингдек меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда узрли сабабсиз ишга киришмаса, шунингдек, агар ходим билан тузилган меҳнат шартномаси унинг ташаббуси билан ёки иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган бўлса, ходим (битирувчи) олинган маблағни қайтариб бериши шарт.

Агар ходим узрли сабабга кўра (ишнинг давом этишига тўсқинлик қиладиган касаллик, иш жойи жойлашган худуддан ташқарида истиқомат қилувчи ўз қармоғидаги шахсларга ғамхўрлик қилиш зарурати ва бошқалар) иш бошламаган бўлса ёки иш бошлаган кунидан эътиборан бир йил ўтгунига қадар меҳнат шартномасини бекор қилса, олинган маблағларни иш берувчига қайтариши керак, бундан йўлкира қиймати мустасно.

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан тасдиқланадиган касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда бошқа жойда ишлаш учун кетаётган ходимлар учун тўловларнинг ушбу модда биринчи қисмида назарда тутилганидан юқорироқ миқдорлари белгиланиши мумкин.

290-модда. Иш берувчининг йўлланмаси бўйича касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтишда ходимлар учун компенсация тўловлари

Агар иш берувчининг йўлланмаси бўйича ходимнинг касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкадан ўтиши бошқа жойга кўчишни талаб қилса, ходимга ўқиш жойига бориш ва қайтиб келиш, шунингдек уй-жойни ижарага олиш харажатларининг ўрни қопланади.

Жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган ички ҳужжатда касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш ва стажировкага юборилган ходимларга яшаш жойидан ташқарида яшаганлик учун компенсация (суткалик) тўлови белгиланиши мумкин.

291-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида ходимда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик юз берган тақдирда харажатларни компенсация қилиш

Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида юз берса, иш берувчи ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тўлаш билан бирга унинг тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитация учун қилган харажатларининг ўрнини тегишли ҳужжатлар (чеклар, маълумотномалар ва бошқалар) билан тасдиқланган, ҳақиқатда қилинган харажатлар миқдоридан кам бўлмаган миқдорда қоплайди.

292-модда. Ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш

Ходимнинг мажбурий тиббий кўрикдан у дастлабки (ишга қабул қилиш чоғида) ёки даврий (иш жараёнида) хусусиятга эга бўлишидан қатъи назар, ўтиши билан боғлиқ харажатларни компенсация қилиш иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

293-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан иш берувчининг манфаатларини кўзлаб фойдаланилганда харажатларни компенсация қилиш

Иш жараёнида ходимга тегишли ёхуд унинг томонидан учинчи шахслардан ижарага олинган мол-мулкдан иш берувчининг розилиги билан фойдаланилганда, иш берувчи транспорт воситаларининг амортизацияси (эскириши) ва улардан фойдаланиш харажатларининг, шунингдек асбоб-ускуналар, бошқа техник воситалар ёки ўзга мол-мулк амортизацияси (эскириши) ўрнини қоплайди. Ушбу харажатларнинг ўрнини қоплаш миқдорлари ва тартиби ходим ҳамда иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

294-модда. Компенсация тўловларини молиялаштириш манбалари

Ушбу Кодекснинг 286-моддасида санаб ўтилган компенсация тўловларини молиялаштириш манбалари иш берувчининг маблағларидан, бюджет ташкилотларида эса бюджет маблағларидан иборатдир.

18-боб. Меҳнат интизоми

1-§. Умумий қоидалар

295-модда. Меҳнат интизоми тушунчаси ва уни таъминлаш усуллари

Меҳнат интизоми барча ходимларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, жамоа келишувларига, жамоа шартномасига, шунингдек ички меҳнат тартиби қоидаларига, бошқа ички ҳужжатларга ва меҳнат шартномасига мувофиқ белгиланган ҳуқ-атвор қоидаларига мажбурий бўйсунитидир.

Иш берувчи меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг меҳнат интизомига риоя этиши учун зарур шарт-шароитлар яратиши шарт.

Меҳнат интизоми нормал иш учун зарур ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-техник шарт-шароитларни яратиш, ҳалол меҳнати учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари, меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бузган ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

296-модда. Ички меҳнат тартиби қоидалари

Ички меҳнат тартиби қоидалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ишга қабул қилиш ва ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби, меҳнат шартномаси тарафларининг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги, иш режими, дам олиш вақти, ходимларга нисбатан қўлланиладиган имтиёзлар ва жазо чоралари, шунингдек ушбу иш берувчида меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид бошқа масалаларни тартибга солувчи ички ҳужжатдир.

Ички меҳнат тартиби қоидалари ушбу Кодекснинг 15-моддасига мувофиқ иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Ички меҳнат тартиби қоидалари интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши ўзига нисбатан татбиқ этиладиган ходимларга ушбу уставлар ва низомларга зид бўлмаган қисми бўйича қўлланилади.

297-модда. Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар иқтисодиётнинг муайян тармоқлари ходимларининг айрим тоифаларига, шунингдек айрим давлат

органларининг ходимларига нисбатан татбиқ этиладиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳисобланади, ушбу ходимлар томонидан меҳнат интизомининг бузилиши ўта оғир оқибатларга олиб келиши мумкин.

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Президентининг фармонлари, қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари билан тасдиқланади.

Интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда уларнинг амал қилиши ўзига нисбатан татбиқ этиладиган ходимларнинг доираси белгиланади, ходимларнинг, шунингдек интизомий жазо чораларини қўллаш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахсларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, рағбатлантиришларнинг, интизомий жазоларнинг турлари, уларни қўллаш тартиби назарда тутилади.

298-модда. Меҳнат тартибини тартибга солувчи ички ҳужжатлар қоидаларининг ҳақиқий эмаслиги

Ходимнинг ҳолатини меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, жамоа келишувлари ёки жамоа шартномасига нисбатан ёмонлаштирувчи меҳнат тартибини тартибга солувчи ички ҳужжатлар қоидалари ҳақиқий эмасдир.

299-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат шартномасида белгиланади.

Ўзига нисбатан интизом ҳақидаги уставлар ва низомларнинг амал қилиши татбиқ этиладиган ходимларга нисбатан рағбатлантириш турлари, уларни қўллаш тартиби интизом тўғрисидаги тегишли уставлар ва низомларда белгиланади.

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

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари жумласига қирмайди. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида интизомий жавобгарликка тортилган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотларни тўлаш тўғрисидаги масала мукофотлаш ҳақидаги тегишли низомларда ҳал қилинади.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати ичида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимига қирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам

(байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) қўлланилмайди.

300-модда. Ходимнинг интизомий жавобгарлиги

Интизомий жавобгарлик ходим томонидан интизомий қилмиш (ушбу Кодекс 301-моддасининг иккинчи қисми) содир этилганлиги учун юзага келадиган ва ушбу ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишида ифодаланадиган юридик жавобгарликдир.

Интизомий жавобгарликнинг турлари умумий ва махсус интизомий жавобгарликдан иборатдир.

Умумий интизомий жавобгарлик ушбу Кодекс ва ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинадиган жавобгарлик бўлиб, у ходимга нисбатан ушбу Кодекснинг 312-моддасида назарда тутилган интизомий жазо чораларидан бирини қўллашдан иборат ва барча ходимларга нисбатан татбиқ этилади, бундан ўзи учун махсус интизомий жавобгарлик белгиланган шахслар мустасно.

Махсус интизомий жавобгарлик ходимларнинг фақат алоҳида тоифалари учун қонунда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда назарда тутилган ҳамда ходимга нисбатан тегишли қонунда, интизом ҳақидаги уставда ва низомда назарда тутилган интизомий чораларни қўллашдан иборат жавобгарликдир.

301-модда. Ходимни интизомий жавобгарликка тортиш асоси

Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилиши ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Интизомий қилмиш деганда ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини айбли тарзда, ғайриқонуний равишда бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги (меҳнат (лавозим) мажбуриятларининг бузилиши) тушунилади.

Агар ходимнинг ўз меҳнат (лавозим) мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра юз берган бўлса (ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун иш берувчи томонидан зарур шарт-шароитлар таъминланмаганлиги, форс-мажор ҳолатлари ва ҳоказоларда), ходимни интизомий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

2-§. Хизмат текшируви

302-модда. Хизмат текшируви тушунчаси

Хизмат текшируви ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини, унинг содир этилишида ходимнинг айбини, ходим

томонидан интизомий қилмиш содир этилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида амалга ошириладиган текширишдир.

303-модда. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш

Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш учун оммавий ахборот воситаларининг хабарлари, ходимнинг бевосита раҳбарининг билдиргиси, жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари ҳамда ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилган деб тахмин қилиш учун асос берадиган бошқа маълумотлар асос бўлади.

Иш берувчи хизмат текшируви ўтказиш ҳақида қарор қабул қилишга ҳақли. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги қарор тегишли буйруқ билан расмийлаштирилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказиладиган ходим иш берувчининг хизмат текшируви ўтказиш ҳақидаги буйруғи ҳамда хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия таркиби билан имзо қўйдириб таништирилиши керак.

304-модда. Хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия тузиш

Хизмат текшируви ўтказиш учун иш берувчининг буйруғи билан хизмат текшируви ўтказиш бўйича комиссия тузилади (бундан буён матнда комиссия деб юритилади).

Комиссия камида уч нафар аъзодан иборат бўлиши керак, уларнинг бир нафари комиссиянинг раиси бўлади. Комиссия таркибига ташкилотда мавжуд бўлган тақдирда қасаба уюшмаси қўмитасининг аъзоси киради. Комиссия раиси комиссия ишини ташкил этади ва мувофиқлаштиради. Унинг ўтказиладиган хизмат текшируви доирасидаги қонуний талаблари комиссия аъзолари томонидан бажарилиши мажбурийдир. Комиссия раиси хизмат текширувини ташкил этиш, тайёрлаш ва ўтказиш сифати, унинг натижалари, ҳулосалари ва таклифларининг ҳолислиги учун шахсан жавобгар бўлади.

Комиссия таркибига қуйидаги шахсларнинг киритилишига йўл қўйилмайди:

хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган мансабдор шахс;

ҳаракатлари текширилиши зарур бўлган ходимлар бўйсунувидаги ходимлар;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказиладиган ходим билан қариндошлик алоқаларида бўлган шахслар;

хизмат текшируви натижаларидан бевосита ёки билвосита манфаатдор бўлиши мумкин бўлган шахслар, шу жумладан ходим

томонидан интизомий қилмиш содир этилишига ёки интизомий қилмишнинг яширилишига дахлдор эканлиги тўғрисида асосланган гумонлар мавжуд бўлган шахслар;

муружаати хизмат текшируви ўтказилиши учун асос бўлиб хизмат қилган шахслар;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимлар.

Хизмат текширувини ўтказишга махсус билимлар соҳасида маслаҳат олиш учун шартнома асосида экспертлар сифатида мутахассислар жалб қилиниши мумкин.

305-модда. Комиссиянинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Комиссия қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимларга ёзма шаклда тушунтиришлар тақдим этишни, шунингдек хизмат текшируви масалаларининг моҳияти юзасидан бошқа ахборотни маълум қилишни таклиф этиш;

хизмат текшируви жараёнида аниқланиши керак бўлган ҳолатлар ҳақида бирор-бир маълумотдан хабардор бўлиши мумкин бўлган ходимларга улар юзасидан ёзма тушунтиришлар беришни таклиф этиш;

агар ходимнинг иш жойида ҳозир бўлиши хизмат текширувида ҳалақит бериши мумкин деб тахмин қилиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, хизмат текшируви вақтида ходимни ишдан четлатиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

хизмат текширувини ўтказиш учун муҳим бўлган ҳужжатлар билан танишиш ва зарурат бўлганда уларнинг кўчирма нусхаларини хизмат текшируви материалларига қўшиб қўйиш;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим фойдаланадиган хизмат ва ишлаб чиқариш хоналарини, шу жумладан унинг иш жойини, жой участкаларини, омборларни, столларни, жавонларни, папкаларни ва махфий ахборотни ташувчи жисм мавжуд бўлиши мумкин бўлган бошқа предметларни иш берувчининг розилиги билан кўздан кечиришни амалга ошириш, шунингдек иш берувчидаги махфий ахборот мавжуд бўлган барча жисмларни ҳамда уларнинг келиб тушиши ва ҳаракатланишини акс эттирувчи ҳисобга олиш ҳужжатларини (ҳисобга олиш дафтарлари ва журналларини) иш берувчининг розилиги билан текшириш;

инвентаризация, тафтиш, аудит ўтказиш ҳақида илтимоснома киритиш;

илмий, техникавий ва бошқа махсус билимларни талаб этадиган масалалар бўйича мутахассисларни шартнома асосида жалб этиш тўғрисида илтимоснома киритиш ҳамда улардан маслаҳат олиш.

Комиссия қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Комиссия:

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг ҳамда хизмат текширувида иштирок этиш учун жалб қилинган бошқа шахсларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига риоя этиши;

хизмат текшируви материалларининг бут сақланишини ва махфийлигини таъминлаши, текширув натижалари тўғрисидаги маълумотларни ошкор этмаслиги;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимга унинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтириши;

хизмат текшируви ўтказилишининг бориши ҳақида иш берувчини хабардор қилиши;

интизомий қилмиш содир этилганлиги факти аниқланган тақдирда, ушбу интизомий қилмиш содир этилган сана ва вақтни, интизомий қилмишни содир этган ходимнинг жавобгарлиги даражаси ва хусусиятига таъсир қиладиган, унинг айбини ҳам оғирлаштирадиган, ҳам енгиллаштирадиган ҳолатларни ҳужжат билан тасдиқлаши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг шахсий, ишбилармонлик ва ахлоқий сифатларини тавсифловчи ҳужжатлар ва материалларни тўплаши;

илгари ўтказилган хизмат текшируви материалларини, шунингдек ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим томонидан илгари содир этилган интизомий қилмиш тўғрисидаги ахборотни ўрганиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимга ўтказилаётган текширувга бевосита алоқадор бўлган масалаларнинг моҳияти юзасидан тушунтириш беришни таклиф қилиши, у тушунтириш беришни рад этган тақдирда эса комиссия аъзолари томонидан имзоланадиган тегишли далолатнома тузиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлигига гувоҳ бўлганлар хизмат текшируви жараёнида аниқланган тақдирда, уларни сўроқ қилиши;

хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган иш берувчига меҳнат мажбуриятларининг аниқланган ва бартараф этилиши талаб қилинадиган бузилишлари ҳақида дарҳол хабар бериши;

ходимнинг интизомий қилмишни содир этишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни аниқлаши ҳамда уларни бартараф этишга қаратилган чораларни таклиф қилиши;

хизмат текшируви ўтказишнинг иш берувчи буйруғида ушбу Кодекснинг 308-моддасига мувофиқ белгиланган муддатига риоя этиши;

хизмат текшируви натижалари тўғрисида далолатнома тайёрлаши ва уни ушбу Кодекс 310-моддасининг еттинчи қисмида белгиланган муддатда иш берувчига тақдим этиши;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходимни хизмат текширувини ўтказиш натижалари тўғрисидаги далолатнома билан имзо қўйдириб таништириши, танишиш рад этилган ёки танишганлик тўғрисида имзо қўйиш рад этилган тақдирда эса комиссия аъзолари томонидан имзоланадиган тегишли далолатнома тузиши шарт.

Комиссиянинг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

306-модда. Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим:
хизмат текшируви нима сабабли ўтказилаётганини билишга;
комиссия аъзоларини рад этиш тўғрисида арыз қилишга;
хизмат текшируви масалалари бўйича ёзма тушунтиришлар беришга;
хизмат текшируви ўтказилиши давомида илтимосномалар беришга;
хизмат текшируви материалларига қўшиб қўйиш учун ҳужжатлар, ашёвий далиллар тақдим этишга;
гувоҳларни хизмат текшируви ўтказилиши давомида кейинчалик уларни сўровдан ўтказиш учун тақдим этишга;
хизмат текшируви материаллари билан танишишга, улардан кўчирмалар, кўчирма нусхалар олишга;
хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатнома билан танишишга;
комиссиянинг қарорлари ва ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан яқка тартибдаги меҳнат низолари учун белгиланган тартибда шикоят қилишга ҳақлидир.

Ходим ўз шаъни ва кадр-қимматига путур етказадиган маълумотни рад этиш учун хизмат текшируви ўтказилишини талаб қилишга ҳақлидир. Хизмат текширувини ўтказиш тўғрисидаги ариза иш берувчига ёзма шаклда берилади ва у тақдим этилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай кўриб чиқилади.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим ўзига берилган ҳуқуқлардан виждонан фойдаланиши, хизмат текшируви ўтказилишига монелик қилмаслиги, шу жумладан хизмат текширувида иштирок этишдан бўйин товламаслиги, ҳақиқатни аниқлашга далилларни йўқ қилиш, сохталаштириш, бошқа ғайриқонуний ҳаракатлар содир этиш йўли билан монелик қилмаслиги шарт.

307-модда. Комиссия аъзосини рад этиш

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходим ушбу Кодекс 304-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган асослардан бири мавжуд бўлган тақдирда комиссия аъзосини рад этиш тўғрисида ёзма шаклда арыз қилишга ҳақли.

Комиссия аъзосини рад этиш асосланган бўлиши керак ва комиссия хизмат текшируви натижалари ҳақида далолатнома қабул қилгунига қадар хизмат текширувининг ҳар қандай босқичида арыз қилиниши мумкин.

Комиссия аъзосини рад этиш тўғрисидаги ариза хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилган иш берувчига берилади. Рад этиш

ҳақидаги аризага доир қарорни хизмат текшируви ўтказишни тайинлаган мансабдор шахс (орган) рад этиш ҳақидаги ариза берилган пайтдан эътиборан бир иш кунидан кечиктирмай қабул қилиши керак. Ушбу қарор қабул қилинган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ходим ва комиссия аъзолари эътиборига етказилиши керак.

Ушбу Кодекс 304-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган асослардан бири мавжуд бўлса, комиссия аъзоси дарҳол ўзини ўзи рад этиши шарт.

Ходимнинг комиссия аъзосини рад этиш тўғрисидаги аризаси қаноатлантирилган тақдирда ёки ушбу комиссия аъзоси ўзини ўзи рад этганда иш берувчи комиссиянинг янги аъзосини тайинлайди.

308-модда. Хизмат текширувини ўтказиш муддати

Хизмат текширувини ўтказиш муддати ўн беш иш кунидан ошмаслиги керак.

Хизмат текширувини ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган муддатда, объектив сабабларга кўра тугаллаш мумкин бўлмаган алоҳида ҳолларда, иш берувчи комиссиянинг асослантирилган вазлари асосида хизмат текширувини ўтказиш муддатини яна ўн беш иш кунигача узайтиришга ҳақлидир.

309-модда. Хизмат текширувини ўтказиш вақтида ходимни ишдан четлаштириш

Агар ходимнинг иш жойида ҳозир бўлиши хизмат текширувига ҳалақит бериши мумкин деб тахмин қилиш учун асосли сабаблар мавжуд бўлса, иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли.

Ходимни ишдан четлаштириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади ва буйруқ ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётган ходимнинг эътиборига имзо қўйдириб етказилади. Агар ходим уни ишдан четлаштириш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни ёки бундай буйруққа имзо қўйишни рад этса, комиссия аъзолари тегишли далолатнома тузади. Иш берувчи ходимнинг талабига кўра унга ишдан четлаштириш ҳақидаги буйруқнинг тасдиқланган кўчирма нусхасини у мурожаат этган кунидан эътиборан уч кундан кечиктирмай бериши шарт. Ходимни ишдан четлаштириш муддати ушбу Кодекснинг 308-моддасида белгиланган хизмат текширувини ўтказиш муддатидан ошиб кетмаслиги керак.

Ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилаётганлиги сабабли ишдан четлаштирилган ходимга ишдан четлаштиришнинг бутун даври учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

310-модда. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома тегишли қарорни қабул қилиш учун овоз берган комиссия аъзолари томонидан имзоланиши керак. Хизмат текширувининг натижалари ҳақидаги қарордан рози бўлмаган комиссия аъзоси хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатномага илова қилинадиган ўзининг алоҳида фикрини ёзма шаклда баён этишга ҳақлидир.

Хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатномада қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак:

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходим тўғрисидаги (ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми, у бажараётган иш (эгаллаган лавозим), ушбу иш берувчидаги иш стажи, илгари содир этилган интизомий ҳуқуқбузарликлар учун интизомий жазонинг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги ҳақидаги маълумотлар);

хизмат текширувини ўтказган комиссия таркиби тўғрисидаги;

хизмат текширувини ўтказиш асослари ҳақидаги;

ходим интизомий қилмиш содир этганлиги фактининг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги тўғрисидаги;

интизомий қилмиш содир этилганлиги фактини тасдиқловчи ҳужжатлар ҳақидаги;

ўзига нисбатан хизмат текшируви ўтказилган ходимнинг тушунтиришларида кўрсатилган вазиятлар тўғрисидаги;

ходимнинг интизомий қилмиш содир этганлиги ҳолатлари ва унинг оқибатлари ҳақидаги;

ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада бажармаганлиги учун унинг айбдорлигини тасдиқловчи ёки истисно этувчи материаллар тўғрисидаги;

интизомий қилмиш содир этилганлиги натижасида ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг хусусияти ва миқдори ҳақидаги (агар шундай зарар мавжуд бўлса).

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатноманинг яқунловчи қисмида хизмат текшируви натижасида комиссия келган ҳулосалар шакллантирилган бўлиши керак. Ходим томонидан интизомий қилмиш содир этилганлиги факти тасдиқланган тақдирда, хизмат текшируви натижалари ҳақидаги далолатномада ходимни интизомий жавобгарликка тортиш тўғрисида, ходим иш берувчига ҳақиқатдан тўғридан-тўғри зарар етказганлиги факти аниқланган тақдирда эса моддий жавобгарликка ҳам тортиш ҳақида иш берувчига йўлланган таклифлар, шунингдек меҳнат интизомини кучайтиришга, ходимлар томонидан интизомий қилмишлар содир этишга имкон берадиган сабаблар ва шарт-шароитларни бартараф этишга қаратилган, профилактика хусусиятига эга бўлган тавсиялар мавжуд бўлиши керак.

Агар хизмат текширувини ўтказиш натижасида ходимнинг интизомий қилмиш содир этганлиги фактининг мавжуд эмаслиги ёхуд ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада

бажармаганлиги учун айби йўқ эканлиги аниқланса, хизмат текширувининг натижалари тўғрисидаги далолатноманинг якунловчи қисмида ходимга нисбатан асоссиз шубҳаланиш учун имкон берган сабаблар ёхуд ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришига монелик қилаётган ҳақиқий сабаблар кўрсатилиши керак.

Агар комиссия хизмат текширувини ўтказиш учун ходимнинг шаънига, кадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказувчи нотўғри маълумотлар асос бўлганлигини аниқласа, хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатноманинг якунловчи қисмида ушбу маълумотларни рад этиш ҳақидаги тавсиялар бўлиши керак.

Агар хизмат текшируви натижалари бўйича маъмурий ҳуқуқбузарлик ёхуд жиноят аломатлари аниқланса, хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатномада текширув материалларини тегишли давлат органларига юбориш ҳақидаги таклифлар кўрсатилади.

Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия тўплаган бошқа материаллар билан бирга иш берувчига комиссия мажлисида ўтказилган хизмат текшируви ҳақида қарор қабул қилинганидан кейин уч иш кунидан кечиктирмай топширилиши керак.

311-модда. Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисидаги қоидаларни аниқлаштириш

Ушбу Кодексда назарда тутилган хизмат текширувини ўтказиш тўғрисидаги қоидалар ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган хизмат текширувини ўтказиш тартиби ҳақидаги ички ҳужжатларда тармоқнинг хусусияти, ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятлари, ходимлар бажараётган меҳнат вазифаларининг тавсифи инобатга олинган ҳолда аниқлаштирилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ички ҳужжатлар ходимнинг ҳолатини ушбу Кодексга нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак.

Махсус интизомий жавобгарликка тортиладиган ходимларга нисбатан хизмат текшируви ўтказишнинг ўзига хос хусусиятлари қонунда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставлар ва низомларда белгиланади.

3-§. Интизомий жазолар

312-модда. Интизомий жазо чоралари

Меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи ходимга қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- 1) ҳайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима. Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш

ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жаримани ушлаб қолиш иш берувчи томонидан ушбу Кодекснинг 269 ва 270-моддалари талабларига риоя этган ҳолда амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандлари).

Ушбу Кодексида, бошқа қонунларда, интизом тўғрисидаги уставлар ёки низомларда назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллашга йўл қўйилмайди.

313-модда. Интизомий жазо чораларини қўллаш тартиби

Интизомий жазо чоралари ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (ушбу Кодекс 127-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмлари).

Иш берувчи ходимдан интизомий жазо чораси қўлланилунига қадар ёзма тушунтиришни талаб қилиши, шу жумладан, агар интизомий қилмиш хизмат текшируви натижаларига кўра аниқланган бўлса, талаб қилиши шарт. Ходимнинг ёзма тушунтириш тақдим этишни рад этганлиги интизомий жазо чораси қўлланилиши учун монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

Ҳар бир интизомий қилмиш учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланилиши мумкин. Интизомий жазо чорасини танлаш ҳуқуқи иш берувчига тегишлидир. Интизомий жазо чорасини қўллашда содир этилган қилмишнинг оғир-енгиллиги, унинг содир этилиши ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва ҳулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ходимга интизомий жазо чорасини қўллаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Иш берувчининг ходимга нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруғи қабул қилинган кундан эътиборан уч иш куни ичида, ходим ишда бўлмаган вақт ҳисобга олинмасдан, унга жазонинг сабаблари кўрсатилган ҳолда имзо қўйдириб эълон қилинади.

Ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш ҳақидаги буйруқ билан таништирилмаган ходим интизомий жазоси бўлмаган деб ҳисобланади.

Ходимнинг ўзига нисбатан интизомий жазо чорасини қўллаш тўғрисидаги буйруқ билан танишишни рад этиши ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади. Бундай ҳолда ходим буйруқ билан таништирилган деб ҳисобланади.

314-модда. Интизомий жазони қўллаш муддатлари

Интизомий жазо интизомий қилмиш аниқланганидан кейин дарҳол, бироқ аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирмай қўлланилади, бунда вақтинча ишга лаёқатсиз бўлган давр ҳисобга олинмайди. Хизмат текшируви натижалари тўғрисидаги далолатнома комиссия томонидан

имзолаган кун хизмат текшируви натижалари бўйича аниқланган интизомий қилмиш аниқланган кун деб ҳисобланади.

Интизомий жазо интизомий қилмиш содир этилган кундан эътиборан олти ойдан кечиктирмай, тафтиш ёки молия-хўжалик фаолиятини текшириш ёхуд аудиторлик текшируви натижаларига кўра эса, у содир этилган кундан эътиборан икки йилдан кечиктирмай қўлланилиши мумкин. Ушбу муддатларга жиноят ишини юритиш вақти киритилмайди.

315-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати, тугалланиши ва олиб ташланиши

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати у қўлланилган кундан эътиборан бир йилдан ошмаслиги керак.

Агар интизомий жазо қўлланилган кундан эътиборан бир йил ичида ходимга янги интизомий жазо қўлланилмаса, у интизомий жазога тортилмаган деб ҳисобланади. Бунда интизомий жазо иш берувчининг буйруғи чиқмасидан автоматик тарзда тугалланади.

Иш берувчи интизомий жазони ўз ташаббусига кўра, ходимнинг бевосита раҳбарининг, касаба уюшмаси қўмитасининг илтимосномасига, шунингдек ходимнинг илтимосига кўра, бир йил ўтгунига қадар муддатидан олдин олиб ташлаш ҳуқуқига эга. Интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ушбу моддада назарда тутилган интизомий жазони тугалланиши ва олиб ташлаш қоидалари иш берувчининг ташаббуси билан ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 4 ва 5-бандларига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолда қўлланилмайди.

19-боб. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

1-§. Умумий қоидалар

316-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги тушунчаси

Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги меҳнат шартномаси тарафининг бошқа тарафга етказилган зиённинг ўрнини ушбу Кодексида ва бошқа қонунларда белгиланган тартибда қоплаш мажбуриятини ифодаладиган юридик жавобгарликдир.

Зарар етказилгандан кейин меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ушбу шартнома тарафини моддий жавобгарликдан озод этмайди.

317-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигини аниқлаштириш

Меҳнат шартномаси ёки унга ёзма шаклда тузиладиган қўшимча келишув, шунингдек жамоа шартномаси меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлигини аниқлаштириши мумкин. Бунда иш берувчининг ходим олдидаги шартномавий жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам бўлмаслиги, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса ушбу Кодексда назарда тутилганидан юқори бўлмаслиги керак.

318-модда. Меҳнат шартномаси тарафининг моддий жавобгарлиги юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномаси тарафининг моддий жавобгарлиги, агар ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, меҳнат шартномаси тарафининг айбли ғайриқонуний қилмиши (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида ушбу шартноманинг бошқа тарафига етказилган зарар учун ҳамда айбли ғайриқонуний қилмиш ва етказилган зарар ўртасидаги сабаб-оқибат алоқаси мавжудлиги учун юзага келади.

Меҳнат шартномаси тарафларидан ҳар бири ўзига етказилган моддий зиённинг миқдорини исботлаши шарт.

2-§. Иш берувчининг ходимга етказилган зиён учун моддий жавобгарлиги

319-модда. Ходимга ўрни қопланиши лозим бўлган зиён

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ходимга етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт:

ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилинганда;

ходимнинг ҳаёти ёки соғлиғига зиён етказилганда;

ходимга иш ҳақи тўлаш ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловлар кечиктирилганда;

ходимнинг мол-мулкига зиён етказилганда.

Агар иш берувчининг қонунга хилоф ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан ходимга жисмоний ёки маънавий азоб етказилган бўлса, ходимга етказилган маънавий зиён компенсация қилиниши лозим.

320-модда. Иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум қилганлиги натижасида унга етказилган зиённинг ўрнини қоплаш мажбурияти

Иш берувчи ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этишнинг барча ҳолларида у олмаган иш ҳақининг ўрнини

унга қоплаши шарт. Агар иш ҳақи қуйидагилар натижасида олинмаган бўлса, шундай мажбурият юзага келади:

ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги;
 ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги;
 ходим ишдан ғайриқонуний равишда четлаштирилганлиги;
 ходим билан меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги;
 ходимга меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчаси кўчирмаси берилиши иш берувчи томонидан кечиктирилганлиги;
 меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини ўз вақтида бажармаганлиги;
 ходимнинг бошқа ишга киришига тўсқинлик қиладиган, унинг шаънига, кадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказадиган маълумотлар ҳар қандай усул билан тарқатилганлиги;
 қонунлар ҳамда жамоа келишувларида ва (ёки) жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

321-модда. Иш берувчининг ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш мажбурияти

Иш берувчи ходимнинг меҳнатда майиб бўлиши ва (ёки) касб касаллиги туфайли ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт.

Иш берувчи ўз ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнат вазифаларини бажаришда, шунингдек иш берувчи томонидан берилган транспортда иш жойига бориш ёки ишдан қайтиш вақтида меҳнатда майиб бўлиши туфайли ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиён учун моддий жавобгар бўлади.

Иш берувчи, агар зиён унинг айби билан етказилмаганлигини исботлаб беролмаса, меҳнатда майиб бўлиш ва (ёки) касб касаллиги туфайли ходимга етказилган зиённинг ўрнини қоплаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаидан ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи, агар зиён уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи касддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, қоплаши шарт.

322-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан амалга ошириладиган тўловлар

Ходимнинг соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш қуйидагиларни ўз ичига олади:

ходимга бир марталик нафақа тўлаш;

ходимга йўқотилган иш ҳақи учун етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тарзида амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловлар;
ходимнинг қўшимча харажатларини компенсация қилиш.

323-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақа миқдори

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жабрланган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи асосида ҳисобланган йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

324-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан йўқотилган иш ҳақининг ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ойлик тўловлар миқдори

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги муносабати билан йўқотилган иш ҳақининг ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ойлик тўловлар миқдори жабрланувчи меҳнатда майиб бўлгунига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан унинг касбий меҳнат қобилятининг йўқотилиши даражасига мувофиқ бўлган фоизли нисбатда белгиланади.

Касбий меҳнат қобилятини йўқотиш даражаси тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан белгиланади.

Зиённинг ўрнини қоплашга оид тўловни тайинлашда жабрланувчи оладиган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланганларга – ногиронлиги бўлган шахсларга етказилган зиённинг ўрнини қоплаш суммаси қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаслиги керак.

325-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганда қўшимча харажатларни компенсация қилиш

Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи ушбу Кодекснинг 323-моддасида ва 324-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган тўловлардан ташқари жабрланувчига меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли келиб чиққан қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплаши шарт. Даволаниш, протезлаш, қўшимча овқатланиш, дори воситаларини сотиб олиш, санаторий-курортда даволаниш харажатлари, шу жумладан жабрланувчининг, зарур ҳолларда эса уни кузатиб борувчи шахснинг ҳам даволаниш жойига бориш ва қайтиш

йўлкираси ҳақини тўлаш, ўзгаларнинг парвариши, махсус транспорт воситаларини сотиб олиш ва бошқа турдаги ёрдам учун харажатлар, агар у тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан ушбу турдаги ёрдамга мухтож деб топилса ҳамда уларни тегишли ташкилотлардан бепул олиш ҳуқуқига эга бўлмаса, шунингдек жабрланувчи ва иш берувчи ўртасида зиённинг ўрнини қоплаш бўйича низо юзага келган тақдирда ҳамда низо жабрланувчининг фойдасига ҳал бўлган тақдирда кўрсатилган юридик ёрдам учун адвокатга ҳақ тўлаш харажатларининг ўрни қопланиши лозим.

Дориларни сотиб олиш харажатлари даволовчи шифокор ёзиб берган белгиланган шаклдаги рецепт ва сотиб олинган дорилар кўрсатилган ҳолдаги тўлов чеки тақдим этилганидан кейин иш берувчи томонидан тўланади.

I гуруҳ ногиронлиги бўлган шахслар учун тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг уй шароитида парваришлаш зарурати тўғрисидаги ҳулосаси талаб этилмайди (бундан улар махсус тиббий ёрдамга мухтож бўлган ҳоллар мустасно).

Ушбу моддада кўрсатилган бир неча ёрдам турига мухтож бўлган жабрланувчига ҳар бир ёрдам турини олиш билан боғлиқ харажатларнинг ўрни қопланади.

326-модда. Ходимнинг соғлиғига зиён етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги

Агар жабрланувчининг кўпол эҳтиётсизлиги зиённинг келиб чиқишига ёки кўпайишига сабаб бўлса, ўрни қопланиши лозим бўлган зиён миқдори жабрланувчи айбининг даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан кўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳамда иш берувчининг жавобгарлиги у айблилигидан ёки айбсизлигидан қатъи назар юзага келадиган ҳолларда, ўрни қопланиши лозим бўлган зарар миқдори суд томонидан ҳам камайтирилиши мумкин. Бунда зиённинг ўрнини қоплашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик ходимнинг соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш чоғидаги қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашга, бир йўла бериладиган нафақани тўлашга, шунингдек боқувчи бўлган ходим вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини қоплашга татбиқ этилмайди.

327-модда. Боқувчи бўлган ходим вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни иш берувчи томонидан қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахслар доираси

Боқувчи бўлган ходим (бундан буён матнда боқувчи деб юритилади) меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлган меҳнатда майиб бўлганлиги, касб касаллиги ёки соғлиққа етказилган бошқа шикаст туфайли вафот этган тақдирда иш берувчи қуйидаги шахсларга зиённинг ўрнини қоплаши шарт:

марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ёки унинг вафот этган кунига қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга;

марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига;

ота-онасидан бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга), эрига (хотинига) ёки бошқа оила аъзосига, агар у ишламаётган бўлса ҳамда марҳумнинг ўн тўрт ёшга тўлмаган ёки бу ёшга тўлган бўлса-да, аммо тиббий муассасаларнинг хулосасига кўра соғлиғи ҳолати бўйича ўзгаларнинг парваришига муҳтож бўлган болаларини, ака-укаларини, опа-сингилларини ёки набираларини парвариш қилиш билан банд бўлса.

Болаларнинг қарамоқда эканлиги тахмин қилинади ва далиллар талаб қилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн саккиз ёшдан ошган шахслар, агар уларга шу ёшга тўлгунига қадар ногиронлик белгиланган бўлса;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ўзига нисбатан ногиронлик белгиланган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги юз берган вақт (боқувчининг вафотидан олдин ёки кейин) унинг зиённинг ўрни қопланишига бўлган ҳуқуқига таъсир қилмайди.

Ўн саккиз ёшга тўлган ва ундан катта ўқувчилар кундузги таълим ташкилотларида ўқишни тугатгунига, лекин кўпи билан йигирма уч ёшга тўлгунига қадар зиённинг ўрни қопланишига бўлган ҳуқуққа эгадир.

328-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш муддати

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрни қуйидагича қопланади:

вояга етмаган шахсларга – ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар;

ўн саккиз ёшдан ошган ўқувчиларга – кундузги таълимни тугатгунига, лекин кўпи билан йигирма уч ёшга тўлгунига қадар;

эллик беш ёшдан ошган аёлларга ва олтмиш ёшдан ошган эркакларга – умрбод;

ногиронлиги бўлган шахсларга – ногиронлик муддатига;

марҳумнинг қарамоғида бўлган болаларини, набираларини, ака-укалари ва опа-сингилларини парваришlash билан банд бўлган ота-онасидан бирига, эрига (хотинига) ёки бошқа оила аъзосига – қарамоғидаги шахслар ўн тўрт ёшга тўлгунига қадар.

**329-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан
етказилган зиённинг ўрни иш берувчи томонидан
қопланган тақдирда амалга ошириладиган тўловлар**

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарарнинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарарнинг ўрни иш берувчи томонидан қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларга қуйидагиларни тўлашни ўз ичига олади:

- бир йўла бериладиган нафақани;
- боқувчининг йўқотилган иш ҳақи ўрнини қоплаш учун амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловларни;
- қўшимча харажатларни компенсация қилишни.

**330-модда. Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги
туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан
бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори**

Меҳнатда майиб бўлганлик ёки касб касаллиги туфайли боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори марҳумнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаслиги керак.

**331-модда. Боқувчининг йўқотилган иш ҳақи ўрнини қоплаш
учун амалга ошириладиган ҳар ойлик тўловлар
миқдори**

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан етказилган зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга нисбатан зиённинг миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига тегишли бўлган улушни ва унинг қарамоғида бўлган, аммо зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлмаган меҳнатга қобилиятли шахсларнинг улуши чегириб ташланган ҳолда белгиланади.

Зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларнинг ҳар бирига нисбатан зиённинг ўрнини қоплаш миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг ушбу шахсларнинг барчасига тўғри келадиган қисми уларнинг сонига бўлинади.

Марҳумнинг қарамоғида бўлмаган, аммо зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун унинг миқдори қуйидаги тартибда белгиланади, агар:

таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зиённинг ўрнини қоплаш суд томонидан тайинланган миқдорда белгиланади;

таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зиённинг ўрнини қоплаш уларнинг моддий аҳволи ҳамда марҳумнинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имконияти ҳисобга олинган ҳолда белгиланади.

Агар марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлса, аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахсларга зиённинг ўрнини қоплаш миқдори белгиланади. Улар учун белгиланган зиённинг ўрнини қоплаш суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, марҳумнинг қарамоғида бўлган шахсларга зиённинг ўрнини қоплаш миқдори ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда белгиланади.

Боқувчини йўқотганлиги муносабати билан зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва ўзга даромадлар зиённинг ўрнини қоплаш ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли зиённинг ўрнини қоплаш суммаси қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг эллик фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ошиши билан қарамоқдаги ҳар бир шахс учун зиённинг ўрнини қоплаш суммаси ҳам мутаносиб равишда ошади.

332-модда. Боқувчи вафот этганлиги муносабати билан қўшимча харажатларни компенсация қилиш

Ходим меҳнатда майиб бўлганлиги муносабати билан вафот этган тақдирда иш берувчи дафн этиш учун зарур бўлган харажатларни қилган шахсга ушбу харажатларнинг ўрнини қўшимча равишда қоплаши шарт.

Дафн этиш учун зарур бўлган харажатлар зарарнинг ўрнини қоплаш ҳисобига кирмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган харажатлардан ташқари қўшимча харажатларни компенсация қилиш вафот этган ходимнинг жасадини ташиш, иш берувчининг боқувчи вафот этганлиги муносабати билан етказилган зиённинг ўрнини қоплаш рад этилганлиги тўғрисидаги қарори устидан шикоят қилиш ёки низо мазкур харажатларни қилган шахс фойдасига ҳал бўлган тақдирда тўланиши лозим бўлган тўловларнинг миқдори хусусида низолашиш билан боғлиқ харажатларни (мутахассисларнинг маслаҳатлари, кўрсатилган юридик хизмат учун адвокатга ҳақ тўлаш харажатлари ва бошқалар) ўз ичига олади.

333-модда. Ходимга иш ҳақи тўлашни ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни кечиктирганлик учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Иш берувчи иш ҳақини, таътил тўловларини, меҳнат шартномаси бекор қилингандаги тўловларни ва (ёки) ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлаш муддатини бузган тақдирда, уларни тўлов муддатидан кейинги кундан эътиборан то ҳақиқатда ҳисоб-китоб қилинган кунни ўз ичига олган муддатгача ҳар бир кечиктирилган кун учун Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг ўша вақтда амалда бўлган қайта молиялаштириш ставкасидан келиб чиққан ҳолда фоизлар (пулли компенсация) билан бирга тўлаши шарт.

Ходимга тўланиши лозим бўлган пулли компенсациянинг миқдори Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаш ставкасининг ўн фоизи миқдорида белгиланади.

Ушбу модданинг иккинчи қисмида белгиланган, ходимга тўланадиган пулли компенсациянинг миқдори жамоа шартномаси, ички ҳужжат ёки меҳнат шартномаси билан оширилиши мумкин. Мазкур пулли компенсацияни тўлаш мажбурияти иш берувчининг ойлик иш ҳақини ёки ходимга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни тўлашнинг кечиктирилишида айби бор-йўқлигидан қатъи назар юзага келади.

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

Ходимнинг мол-мулкига зарар етказган иш берувчи, агар у ўзининг айби йўқлигини исботлаб беролмаса, ушбу зарарнинг ўрнини тўлиқ ҳажмда қоплайди. Зарарнинг миқдори зарарнинг ўрнини қоплаш куни мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрни ходимнинг розилиги билан натура тарзида қопланиши мумкин.

335-модда. Ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш

Иш берувчининг ғайриқонуний ҳаракатлари ёки ҳаракатсизлиги туфайли ходимга етказилган маънавий зиён ходимга меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланган миқдорларда пул шаклида компенсация қилинади.

Низо юзага келган тақдирда, ходимга маънавий зиён етказилганлиги факти ва уни компенсация қилиш миқдорлари, ўрни қопланиши лозим бўлган моддий зарардан қатъи назар, суд томонидан белгиланади.

**336-модда. Ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига етказилган
зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги
аризаларни кўриб чиқиш тартиби**

Ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ариза иш берувчига жабрланган ходим томонидан, у вафот этган тақдирда эса зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар томонидан берилади. Иш берувчи ариза келиб тушган кундан эътиборан ўн кун ичида аризани кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги буйруғининг кўчирма нусхаси ёки иш берувчининг асослантирилган ёзма рад жавоби ходимга ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахсларга ушбу буйруқ қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддатда топширилади.

Ходим ёки зиённинг ўрни қопланишига доир ҳуқуққа эга бўлган манфаатдор шахслар иш берувчининг қароридан рози бўлмаган ёки ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар ушбу низони ҳал қилиш учун судга мурожаат қилиши мумкин.

**3-§. Ходимнинг иш берувчига етказилган зарар учун
моддий жавобгарлиги**

**337-модда. Ходимнинг иш берувчига етказилган зарарнинг
ўрнини қоплаш мажбурияти**

Ходим иш берувчига тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарарнинг ўрнини қоплаши шарт.

Олинмаган даромадлар (бой берилган фойда) ходимдан ундирилмайди.

Тўғридан-тўғри етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан учинчи шахсларнинг иш берувчидаги мол-мулки, агар иш берувчи мазкур мол-мулкни бут сақланиши учун жавобгар бўлса) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчи учун мол-мулкни сотиб олиш, тиклаш ёхуд ходим томонидан учинчи шахсларга етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун ортиқча харажатлар қилиш ва тўловларни амалга ошириш зарурати тушунилади.

**338-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини
истисно этувчи ҳолатлар**

Зарар уни бартараф этиб бўлмайдиган куч, оқланган хўжалик таваккалчилиги, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа ёхуд иш берувчининг

ходимга ишониб топширилган мол-мулкни сақлаш учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш бўйича мажбуриятини бажармаганлиги оқибатида юзага келган ҳолларда ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

Оқланган хўжалик таваккалчилиги деганда қўйилган мақсадга бошқача тарзда эришиш мумкин бўлмаганда, ходимнинг ўз зиммасига юклатилган лавозим мажбуриятларини лозим даражада бажарган, муайян даражада ғамхўрлик кўрсатган ва эҳтиёткорлик қилган, зарарни бартараф этиш чораларини кўрган ҳолда ҳамда хўжалик таваккалчилигининг объекти одамларнинг ҳаёти ва соғлиғидан эмас, балки моддий бойликлардан иборат бўлган ҳолларда замонавий билим ва тажрибага мувофиқ қилган ҳаракатлари тушунилади.

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

Иш берувчи моддий зарар етказилган аниқ шароитларни ҳисобга олган ҳолда зарарни айбдор ходимдан тўлиқ ёки қисман ундиришдан воз кечиш ҳуқуқига эга. Ташкилот мулкдори иш берувчининг мазкур ҳуқуқини қонунчиликда, шунингдек ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда чеклаши мумкин.

340-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги доираси

Агар ушбу Кодексда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, ходим ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи доирасида моддий жавобгар бўлади.

341-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги

Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги унинг иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарнинг ўрнини тўлиқ миқдорда қоплаш мажбуриятидан иборатдир.

Етказилган зарар учун тўлиқ миқдордаги моддий жавобгарлик ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ҳоллардагина ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида етказилган зарар учун, шунингдек жиноят ёки маъмурий ҳуқуқбузарлик содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

342-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун тўлиқ миқдордаги моддий жавобгарлик қуйидаги ҳолларда ходимнинг зиммасига юклатилади:

1) тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома асосида ўзига ишониб топширилган қимматликларнинг камоматида;

2) ходим томонидан бир марталик хужжат (товар-моддий қимматликларни олиш ишончномаси, қабул қилиш-топшириш далолатномаси ва ҳоказолар) бўйича олинган бойликларнинг бут сақланиши таъминланмаганда;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд томонидан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) маъмурий ҳуқуқбузарлик натижасида зарар етказилганда, агар бу тегишли давлат органи ёки суд томонидан аниқланган бўлса;

7) давлат сирларини ёки қонун билан қўриқладиган бошқа сирни (тижорат, хизмат сирини ёки бошқа сирларни) ташкил этувчи маълумотлар ошқор қилинганда;

8) ходим меҳнат мажбуриятларини бажармаган тақдирда зарар етказилганда.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ушбу Кодексда ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга ҳолларда ҳам ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида тузилмаси раҳбари ушбу Кодекснинг 488-моддасига мувофиқ тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

343-модда. Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномалар

Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилаётган ходим тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома асосида ўзига ишониб топширилган қимматликларнинг бут сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш ўз хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Пул ва товар қимматликлари билан муомала қилишга оид хизматлар кўрсатиш билан боғлиқ бўлган ишга қабул қилинаётган ёки ишни бажараётган ўн саккиз ёшга тўлган шахс ишга қабул қилинаётганда ёки кейинчалик меҳнат шартномасига қўшимча тариқасида ушбу шахс билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома тузилиши мумкин.

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

Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилаётган ходим билан иш берувчи якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузишга ҳақли, ходимлар ўзига топширилган қимматликларни сақлаш, уларга ишлов бериш, уларни сотиш (чиқариш), ташиш, қўллаш ёки улардан бошқача тарзда фойдаланиш билан боғлиқ бўлган алоҳида иш турларини биргаликда бажараётган, ҳар бир ходимнинг зарар етказганлик учун жавобгарлигини чегаралаш ва у билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш имкони бўлмаган тақдирда эса иш берувчи жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузишга ҳақли.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг бут сақланишини таъминлаш учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Ўзи билан мазкур шартнома тузилган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома иш берувчи ва жамоанинг (бригаданинг) барча аъзолари ўртасида тузилади.

Жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг бут сақланишини таъминлаш учун тўлиқ моддий жавобгарлик ўз зиммасига юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига, жамоага (бригадага) топширилади. Жавобгарликдан озод бўлиш учун жамоанинг (бригаданинг) айрим аъзоси ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг бут сақланишини таъминлашга доир вазифалари аниқлаштирилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, билан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга биноан иш берувчи томонидан белгиланади. Пул ёки товар қимматликлари билан бевосита муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмалар рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Ходим билан тўлиқ якка тартибдаги моддий жавобгарлик ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисида шартнома тузиш бўйича тавсиялар, ушбу шартномаларнинг намунавий шакли, шунингдек тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ўзи билан ёзма шартномалар тузилиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган лавозимлар ва ишларнинг намунавий рўйхати Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Ушбу Кодекснинг 346-моддасига мувофиқ зиённинг ўрни ихтиёрий равишда қопланганда жамоа (бригада) ҳар бир аъзосининг айбдорлик даражаси жамоанинг (бригаданинг) барча аъзолари ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Суд тартибида зиёни ундиришда жамоа (бригада) ҳар бир аъзосининг айбдорлик даражаси суд томонидан белгиланади.

Қимматбаҳо буюмлар билан муомала қилишга оид хизматлар кўрсатиш (уларни сақлаш, реализация қилиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи ташкилотларда иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга биноан камомадларнинг ўрнини қоплашга йўл қўйиладиган таваккалчилик фонди тузилиши мумкин.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш ўз функционал мажбуриятларига кирмайдиган ходим, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёхуд ушбу модданинг тўққизинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг зиммасига чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда тўлиқ моддий жавобгарлик ходимнинг зиммасига фақат ушбу Кодекс 342-моддаси биринчи қисмининг 2–8-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлган, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг зиммасига эса фақат ушбу Кодекснинг 341-моддаси учинчи қисмида кўрсатилган ҳоллардагина юклатилиши мумкин.

344-модда. Иш берувчининг етказилган зарар миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Муайян ходимлар томонидан етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин иш берувчи етказилган зарарнинг миқдорини ва унинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш учун ушбу Кодекснинг 302–311-моддаларида назарда тутилган тартибда хизмат текшируви ўтказиши шарт.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш учун ходимдан ёзма тушунтириш талаб қилиш мажбурийдир. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши унинг иш берувчига зарар етказганлик учун моддий жавобгарликка тортилишига монелик қилмайди ва ҳозир бўлган гувоҳлар кўрсатилган ҳолда далолатнома билан расмийлаштирилади.

345-модда. Етказилган зарарнинг миқдорини аниқлаш

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

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли бўлган мол-мулкига етказилган зарар миқдори белгиланган нормаларга кўра

эскириш чегириб ташланган, моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулки ўғирланган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда зарарнинг миқдори зарар аниқланган кунда ушбу ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади. Бошқа ҳолларда зарарнинг миқдори у етказилган куни мазкур ҳудудда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Қонунчиликда иш берувчига ўғирлик, мол-мулкнинг айрим турлари ва бошқа моддий қимматликлар камомоди ёки йўқотилганлиги туфайли етказилган зарар миқдорини аниқлашнинг алоҳида тартиби, шу жумладан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан кўп бўлган ҳолларда зарарни бир неча карра баравар ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида тартиби белгиланиши мумкин.

346-модда. Ходим томонидан зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш

Иш берувчига зарар етказганликда айбдор бўлган ходим зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда тўлиқ ёки қисман қоплашга ҳақли.

Зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш ушбу Кодексда назарда тутилган доирада амалга оширилади.

Ходимнинг ва иш берувчининг келишувига биноан зарарнинг ўрнини бўлиб-бўлиб тўлаш асосида қоплашга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги ёзма мажбуриятни тўловларнинг аниқ муддатларини кўрсатган ҳолда тақдим этади. Агар зарарнинг ўрнини ихтиёрий равишда қоплаш тўғрисида нотариал тасдиқланган мажбуриятни берган ходим меҳнат муносабатларини тугатган бўлса ва зарарнинг ўрнини қоплашдан бош тортса, қопланмаган қарз нотариуснинг ижро хатларига асосан ундирилади.

Ходим етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун иш берувчига унинг розилиги билан баҳоси тенг бўлган мол-мулк бериши ёки шикастланган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

347-модда. Ходимдан иш берувчига етказилган зарарни ундириш тартиби

Иш берувчига ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммасини айбдор ходимдан ундириш иш берувчининг зарар аниқланган кундан эътиборан бир ойдан кечиктирилмай қабул қилинган буйруғига мувофиқ амалга оширилади.

Агар етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан эътиборан бир ойлик муддат ўтган бўлса, ундириш суд тартибида амалга оширилади.

348-модда. Ходимни ўқитиш билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш

Ходим меҳнат шартномасини шартномада ёки иш берувчининг ҳисобидан ўқитиш тўғрисидаги келишувда шартлашилган муддатдан олдин узрли сабабларсиз бекор қилинган тақдирда, ходим иш берувчи уни ўқитиш учун қилган, ўқиш вақти тугаганидан кейин ҳақиқатда ишлаб бермаган вақтига мутаносиб тарзда ҳисоблаб чиқарилган харажатларнинг ўрнини, агар меҳнат шартномасида ёки ўқитиш тўғрисидаги келишувда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, қоплаши шарт.

349-модда. Ташкилотга унинг раҳбари томонидан етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш

Ташкилотга унинг меҳнат шартномаси бўйича ишлайдиган раҳбари томонидан етказилган зарарнинг ўрни ушбу Кодексда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда ташкилот мулкдорининг ёки у ваколат берган органнинг қарори асосида қопланади.

Раҳбар зарарнинг ўрнини ихтиёрий тартибда қоплашни рад этган тақдирда, етказилган зарар суд тартибида ундирилади.

350-модда. Ходимдан ундириладиган зарар миқдорининг суд томонидан камайтирилиши

Суд айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб, ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин.

Суд ходимдан ундириладиган зарар миқдорини камайтириш тўғрисидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Агар зарар ғаразли мақсад билан содир этилган жиноят сабабли етказилган бўлса, ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини камайтиришга йўл қўйилмайди.

20-боб. Меҳнатни муҳофаза қилиш

1-§. Умумий қоидалар

351-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси

Меҳнатни муҳофаза қилиш меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ва воситалари тизимидир.

352-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар

Иш берувчилар хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини таъминлаши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар ушбу Кодексида, бошқа қонунчилик ҳужжатларида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига оид техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларда (бундан буён матнда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари деб юритилади) белгиланади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар меҳнат фаолияти жараёнида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлашга қаратилган қоидаларни, тартиб-таомилларни ва мезонларни белгилайди.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар объектларни лойиҳалаштириш, қуриш (реконструкция қилиш), улардан фойдаланиш, машиналарни, механизмларни ва бошқа жиҳозларни конструкция қилиш, технологик жараёнларни ишлаб чиқиш, ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этиш, шунингдек ўзга турдаги фаолиятни амалга ошириш чоғида юридик ва жисмоний шахслар томонидан бажарилиши шарт.

Ходимларнинг шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларга мос келиши ҳамда мувофиқлик сертификатига эга бўлиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талабларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ўз ичига олган қонуности ҳужжатларини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва ўзгартириш тартиби Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг таклифлари инобатга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

353-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирлар учун иш берувчи томонидан ажратиладиган маблағлар ва материаллар

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун иш берувчи томонидан зарур маблағлар ва материаллар ажратилади. Бу маблағлар ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш тақиқланади. Мазкур маблағлар ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан белгиланади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш фондини ташкил этишга ҳақли.

Ходимлар меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирлар ўтказилиши муносабати билан чиқимдор бўлмайди.

Меҳнат жамоалари, касаба уюшмаси қўмиталари меҳнатни муҳофаза қилишга оид тадбирларни ўтказиш учун ажратилган маблағлар ва материаллардан фойдаланилишини назорат қилади.

354-модда. Айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг VI бўлимида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланади.

Оғир ишларда ҳамда зарарли ва хавфли меҳнат шароитларидаги ишларда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг, шунингдек мазкур ишлар соғлиғига тўғри келмайдиган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан фойдаланилиши тақиқланган оғир ишларнинг ҳамда зарарли ёки хавфли меҳнат шароитларидаги ишларнинг рўйхати Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг таклифига биноан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади.

2-§. Меҳнат шартномаси тарафларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

355-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ходим куйидаги ҳуқуқларга эга:

норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мос иш жойига эга бўлиш;

иш берувчидан меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликларига ва бошқа касалликларга чалиниш хавфи, шу туфайли ўзига берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шунингдек шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари ҳақида ахборот олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишнинг белгиланган нормаларига ва талабларига мувофиқ иш берувчининг маблағлари ҳисобидан шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланиш;

қонунчиликда белгиланган тартибда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғурталаниш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги оқибатида ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келган тақдирда бундай хавф бартараф этилгунига қадар ишларни бажаришни рад этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи орган томонидан ўз иш жойидаги меҳнат шароитларини ва меҳнатни муҳофаза қилишни текширувдан ўтказишни сўраш;

иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатнинг хавфсиз услублари ва усуллари бўйича ўқиш;

қонунчиликда белгиланган имтиёзлар ва компенсациялар олиш;

ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги, касб касаллиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан ходимнинг ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрни иш берувчи томонидан қопланиши;

ўз иш жойида хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш билан боғлиқ масалаларни кўриб чиқишда, ўзи билан ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисани ёки ўзининг касб касаллигини текширишда шахсан иштирок этиш ёки ўз вакиллари орқали иштирок этиш;

тиббий тавсияларга мувофиқ тиббий кўрикдан ўтиш вақтида ўз иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланиб қолинган ҳолда мазкур тиббий кўрикдан навбатдан ташқари ўтиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги сабабли иш жойи тугатилган тақдирда иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ўқиш ва қайта тайёргарликдан ўтиш.

Ходим қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Ходим:

норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этиши;

шахсий ҳимоя воситаларини тўғри қўллаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтиши, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқиши ҳамда малака ошириши;

мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши;

одамларнинг ҳаёти ва соғлиғига бевосита таҳдид солаётган ҳар қандай вазият тўғрисида, шунингдек иш жараёнида ёки унга боғлиқ ҳолда ишлаб чиқаришда юз берган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида иш берувчини дарҳол хабардор қилиши шарт.

Ходимнинг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

356-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган шароитларни таъминлаш кафолатлари

Давлат ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келадиган шароитларда меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳимоя қилинишини кафолатлайди.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитлари меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос келиши керак.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар бузилганлиги туфайли иш берувчининг фаолияти тўхтатилган вақтда ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади. Бу вақтда ходим

бажараётган иши бўйича меҳнатига ҳақ тўланган ҳолда, лекин аввалги иш бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланган ҳолда ўз розилиғи билан иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказилиши мумкин.

Ходим ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келганда ишни бажаришни рад этган тақдирда, иш берувчи бундай хавф бартараф этилганига қадар ходимга бошқа иш бериши шарт.

Агар ходимга объектив сабабларга кўра бошқа иш беришнинг имкони бўлмаса, ходимнинг ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф бартараф этилганига қадар бекор туриб қолган вақти учун иш берувчи томонидан ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ҳақ тўланади.

Ходим белгиланган нормаларга мувофиқ шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминланмаган тақдирда, иш берувчи ходимдан меҳнат мажбуриятларини бажаришни талаб қилишга ҳақли эмас ва шу сабабдан ишда юзага келган бекор туриб қолганлик учун ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ҳақ тўлаши шарт.

Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари бузилганлиги оқибатида ўз ҳаётига ва соғлиғига хавф юзага келган тақдирда ёхуд меҳнат шартномасида назарда тутилмаган зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида ишларни бажаришни рад этиши уни интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлмайди.

Ходимнинг ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан ҳаётига ва соғлиғига зиён етказилган тақдирда, ушбу зиённинг ўрнини қоплаш қонунчилиikka мувофиқ амалга оширилади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар бузилишларининг олдини олиш ва уларни бартараф этиш мақсадида давлат мазкур талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви ташкил этилишини ҳамда амалга оширилишини таъминлайди ва иш берувчи ҳамда унинг мансабдор шахсларининг мазкур талабларни бузганлик учун жавобгарлигини белгилайди.

357-модда. Ходимни ишга қабул қилиш ва бошқа ишга ўтказишда меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатлари

Ходимни соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатмалар мавжуд бўлган ишга қабул қилиш ва бошқа ишга ўтказиш тақиқланади.

Ходимни унинг ҳаётига ва соғлиғига юқори даражадаги хавф эҳтимоли олдиндан маълум бўлган ишга қабул қилаётганда ҳамда ўтказётганда иш берувчи уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

358-модда. Ходимнинг ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид соладиган ҳолатлар юзага келганлиги тўғрисида иш берувчини дарҳол хабардор қилиб, ўз ҳаётига ва соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилганига қадар

тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақли. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Агар ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига хавф соладиган ҳолатлар юзага келмаганлиги аниқланса, иш берувчи ушбу Кодекснинг 302–311-моддаларида белгиланган тартибда ходимга нисбатан хизмат текшируви ўтказиш ташаббуси билан чиқишга ҳақли.

359-модда. Иш берувчининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимлардан меҳнатни муҳофаза қилиш ва ишларни бехатар олиб боришга доир нормаларга, қоидаларга ҳамда йўриқномаларга риоя этилишини талаб қилиш;

алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатини текшириш учун ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш;

ходимларнинг ишлаб чиқаришда олган жароҳатларининг оғир-енгиллиги, уларда жароҳатланишга олиб келиши мумкин бўлган касалликлар бор-йўқлиги, шунингдек алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида бўлган-бўлмаганлиги тўғрисида маълумотлар олиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан бўйсунув тартибида юқори турувчи органга ёхуд мансабдор шахсга ёки бевосита судга шикоят қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этганлик учун ходимларни мукофотлаш ва моддий рағбатлантириш чораларини кўриш;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганликда айбдор бўлган ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш.

Иш берувчи қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Иш берувчи:

ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароитларининг меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқлигини таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимини яратиши ва унинг ишлашини таъминлаши;

бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланишда, технологик жараёнларни амалга оширишда, шунингдек хомашё ва материалларни ишлаб чиқаришда қўллашда, ишларни бажариш ва хизматлар кўрсатишда ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаши;

иш жойларидаги меҳнат шароитларининг ҳолати устидан, айниқса зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари устидан назоратни амалга ошириши;

ходимларни меҳнат шароитлари, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликлар хавфи мавжудлиги, муайян иш жойларидаги ҳамда ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолати, шунингдек шу муносабат билан уларга берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари тўғрисида ўз вақтида хабардор қилиши;

меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматини қонунчиликда белгиланган тартибда ташкил этиши;

белгиланган нормаларга кўра ходимларни сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газланган шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари, шунингдек жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминлаши;

қонунчилик ҳужжатларига, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига мувофиқ ходимларга санитария-маиший ва тиббий хизмат кўрсатилишини таъминлаши;

ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтишини, ўқитишни, қайта тайёрлашни, малакасини оширишни ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича билимларини текширишни таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўймаслиги;

зарарли, хавфли ва бошқа меҳнат шароитларида ишлаётган ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шароитларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш жойларини қонунчиликда белгиланган тартибда улардаги меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиши;

дастлабки (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил этиши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларга, шунингдек касаба уюшмаларига ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш, текшириш ва мониторинг қилиш, ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликларини текшириш учун зарур бўлган маълумотлар ва материалларни тақдим этиши;

авария ҳолатларининг олдини олиш, бундай ҳолатлар юз берганда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлаш, шу жумладан жабрланганларга биринчи ёрдам кўрсатиш чораларини кўриши;

меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши ҳамда касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг тақдимномаларини ўз вақтида кўриб чиқиши;

ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасини, шунингдек иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилишни таъминлаши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари текширувини амалга ошириши, шунингдек уларнинг ҳисобини юритиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

360-модда. Мажбурий тиббий кўриклар

Иш берувчи қуйидагиларни дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриктан ўтказишни ташкил этиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни;

умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларни;

ногиронлиги бўлган шахсларни;

меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт воситаларининг ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганларни;

озик-овқат саноатида, савдода ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқларда иш билан банд бўлганларни;

умумий ўрта таълим ташкилотларининг, мактабгача таълим ташкилотларининг ва бошқа ташкилотларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан банд бўлган педагог ходимларини ва бошқа ходимларини.

Меҳнат шароитлари ноқулай бўлган ишларнинг ҳамда бажарилаётганда дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган бошқа ишларнинг рўйхати ва ушбу кўрикларнинг ўтказилиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Мажбурий тиббий кўриклар ташкилотларга тиббий хизматлар кўрсатувчи даволаш-профилактика муассасалари томонидан, улар бўлмаган тақдирда эса ташкилот жойлашган ердаги даволаш-профилактика муассасалари томонидан ўтказилади.

Мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш мажбурияти қонунчиликка мувофиқ мажбурий тиббий кўриктан ўтказилиши лозим бўлган шахслар бошқа ишга ўтказилган тақдирда ҳам иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши муносабати билан чиқимдор бўлмайди.

Ходимлар мажбурий тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмас.

Иш берувчи мажбурий тиббий кўриктан ўтмаган ёхуд мажбурий тиббий кўрик натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган шахсларни ишдан четлаштириши шарт.

Агар ходим соғлиғининг ёмонлашиши меҳнат шароитлари билан боғлиқ деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари мажбурий тиббий кўрикдан ўтишни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш вақтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

361-модда. Иш жойларига қўйиладиган талаблар

Иш жойлари жойлаштириладиган бинолар (иншоотлар) тузилишига кўра уларнинг белгиланган функционал мақсадига ҳамда меҳнат хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мос бўлиши керак.

Ишлаш учун мўлжалланган асбоб-ускуналар мазкур турдаги асбоб-ускуналар учун белгиланган хавфсизлик нормаларига мос бўлиши, тегишли техник паспортларга (сертификатга), огоҳлантирувчи белгиларга эга бўлиши ва иш жойларида ходимлар хавфсизлигини таъминлаш учун тўсиқлар ёки ҳимоя воситалари билан таъминланган бўлиши керак.

Ходимларнинг бинодан чиқиши учун авария йўллари ва чиқиш жойлари белгиланган бўлиши, бўш қолиши ҳамда очик ҳавога ёхуд хавфсиз ҳудудга олиб чиқиши керак.

Хавфли зоналар аниқ белгиланган бўлиши керак. Агар иш жойлари ишнинг хусусияти туфайли ходим учун хавф мавжуд бўлган хавфли зоналарда жойлашган бўлса, бундай жойлар бегона кишиларнинг бу зоналарга киришига тўсиқ бўладиган қурилмалар билан жиҳозланиши керак.

Ташкилот ҳудудида пиёдалар ва технологик транспорт воситалари хавфсиз шароитларда ҳаракатланиши керак.

Иш вақти давомида иш ўринлари жойлашган хонада ҳарорат, ёруғлик, шунингдек вентиляция санитария нормалари ва қоидаларига мос бўлиши керак.

Қуйидагилар меҳнат шароитлари бўйича иш ўринлари аттестациясидан ўтказилади:

қонунчиликда белгиланган тартибда ходимларга меҳнат шароитларига кўра имтиёзлар ва компенсациялар назарда тутилган иш ўринлари;

ногиронлиги бўлган шахслар банд бўлган иш ўринлари;

имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларида кўрсатилган иш ўринлари;

хавфли ишлаб чиқариш объектларидаги иш ўринлари.

Қонунчиликда, шунингдек жамоа келишувларида ва жамоа шартномасида меҳнат шароитларига кўра бошқа иш ўринларини ҳам аттестациядан ўтказиш назарда тутилиши мумкин.

362-модда. Ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқдан ўтказиш ва ўқитиш

Ишга янги кираётган барча ходимлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш

бўйича йўл-йўриқ беришни амалга ошириши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усуллари ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга оид ўқувни ташкил этиши шарт.

Юқори хавфга эга бўлган ишлаб чиқаришга ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кирувчи ходимлар учун ишни хавфсиз услублар ва усуллар билан бажариш бўйича дастлабки тайёргарлик, касб бўйича бир ой давомида меҳнатни муҳофаза қилишга доир ўқув ўтказилиб, имтиҳон топширилади ва кейинчалик меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича мажбурий даврий аттестация ўтказилади.

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан раҳбарлари меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи органлар томонидан ушбу ходимлар ва раҳбарларнинг касби ҳамда иш турлари учун белгиланган тартибда ва муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитилиши, йўл-йўриқ олиши, билимларининг текширувидан ўтказилиши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқ олмаган ва билимлари текширувдан ўтказилмаган шахсларни иш берувчи ишдан четлаштириши шарт.

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

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, санитар кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра қонунчиликда белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

Ходимларнинг шахсий ҳимоя воситаларини олиш, сақлаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекция қилиш ва зарарсизлантириш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

364-модда. Ходимни соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Иш берувчи соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга мухтож

ходимни унинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламаган ҳолда, шундай ишга ўтказиши шарт.

Ходим соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган, камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кундан эътиборан икки ҳафта мобайнида унинг аввалги ўртача иш ҳақи сақланади.

Сил касаллигига ёки бошқа касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида янги ишда бериладиган иш ҳақига ходимнинг аввалги ишидаги ҳақиқатда олган иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Агар иш берувчи меҳнатга қобилиятсизлик варақасида кўрсатилган муддатда бошқа иш топиб беролмаган бўлса, бунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун мазкур нафақа умумий асосларда тўланади.

Меҳнатда майиб бўлганлиги ёки иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунига қадар ёки ногиронлик белгилангунига қадар тўланади.

Қонунчиликда соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган, камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлашнинг бошқа ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

365-модда. Ходимларга биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш

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

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

366-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини текшириш хамда ҳисобга олиш

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликлари мажбурий равишда текширилиши ва ҳисобга олиб борилиши лозим.

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини ўз вақтида текшириши ҳамда ҳисобга олиши шарт.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

V БЎЛИМ. ХОДИМЛАРНИ КАСБГА ТАЙЁРЛАШ, ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ

21-боб. Умумий қоидалар

367-модда. Ходимларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тушунчаси

Ходимларни касбга тайёрлаш деганда ходимларда назарий ва амалий билимларни шакллантиришга, шунингдек муайян соҳада касбий фаолиятни амалга оширишга ва (ёки) муайян касб ёки мутахассислик бўйича ишларни бажаришга имкон берувчи кўникма ҳамда малакаларни шакллантиришга йўналтирилган ўқитиш тушунилади. Ходимларни касбга тайёрлаш иш берувчининг йўлланмаси бўйича ихтиёрий равишда таълим ташкилотларида амалга оширилади.

Ходимларни қайта тайёрлаш деганда ходимларни технологияларга ёки меҳнат жараёнига нисбатан талаблар ўзгариб бораётганлиги сабабли янги касбий билимлари, малакалари ва кўникмаларни эгаллаш мақсадида ёки янги касбни эгаллаш учун ўқитиш тушунилади.

Малака ошириш деганда ходимнинг ундаги мавжуд касб ва мутахассислик бўйича ишларни бажаришга тайёрлигини тавсифловчи, ходимнинг касбий билимлари, малакалари ва кўникмалари даражасини такомиллаштириш тушунилади.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ходим ҳамда иш берувчи учун ихтиёрий тартибда ёки, агар ходимларни мажбурий қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш талаблари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, мажбурий тартибда амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш мазкур иш берувчида ёки тегишли таълим ташкилотида ёхуд бошқа иш берувчида амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш мураббийлик шаклида ҳам амалга оширилиши мумкин.

368-модда. Мураббийлик

Мураббийлик деганда ходимларни қайта тайёрлаш ёки уларнинг малакасини ошириш турлари тушунилиб, бунда ташкилотнинг энг тажрибали ходимлари (мураббийлар) муайян бир меҳнат вазифасини амалга ошириш учун зарур бўлган билимлар, кўникмалар ва малакаларни тажрибаси камроқ бўлган ходимларга режали равишда етказишни таъминлайди.

Мураббийлик ташкилот ходимлари ўртасида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув ёки мураббий билан тузилган меҳнат шартномаси, агар унга аввалбошданок мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар киритилган бўлса, мураббийликни амалга ошириш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Мураббийлик қилиш тўғрисидаги тегишли шартлар деганда мураббийнинг камроқ тажрибага эга бўлган ходимни ўқитиш учун сарфлайдиган иш вақти, мураббийлик вазифаларини бажарганлик учун тўланадиган ҳақ миқдори ва ушбу Кодексга, жамоа келишувларига, меҳнат ҳукуқи нормаларини ўз ичига олган ички ва бошқа ҳужжатларга зид бўлмаган ўзга шартлар тушунилади.

Мураббийликни амалга ошириш даврида мураббий камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг бевосита раҳбари ҳисобланади ҳамда ундан меҳнат вазифасини лозим даражада бажаришни ва меҳнат интизомига риоя этишни талаб қилишга ҳақли.

Мураббий тайинланган тақдирда, камроқ тажрибага эга бўлган ходимнинг меҳнат шартномасида мазкур шарт ҳақида тегишли белги қўйилади.

Мураббийликни амалга ошириш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

369-модда. Ходимнинг малакаси ва касбий стандарт тушунчалари

Ходимнинг малакаси унинг муайян касбий фаолият турини бажаришга тайёрлигини тавсифлайдиган касбий билимлари, малакалари, кўникмалари, лаёқати ва иш тажрибасининг даражасидир.

Касб стандарти асосий меҳнат вазифалари ва уларни бажариш шартлари тавсифини ўз ичига олган, меҳнат бўйича малака даражасига, лаёқатга, меҳнат сифати ва шарт-шароитларига доир талабларни белгилайдиган стандартдир. Касбий стандартларни ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва қўллаш тартиби қонунчиликда белгиланади.

Агар қонунчиликда ходимга муайян меҳнат вазифасини бажариш учун зарур бўлган малакага нисбатан талаблар белгиланган бўлса, касбий стандартларнинг мазкур талабларга доир қисми иш берувчилар томонидан қўлланилиши шарт.

Касб стандартларида кўрсатилган ва қўлланилиши мажбурийлиги ушбу модданинг учинчи қисмига мувофиқ белгиланмаган малакаларнинг тавсифлари иш берувчилар томонидан ходимларнинг малакасига доир талабларни аниқлаш учун асос сифатида қўлланилади, бунда ходимларнинг қўлланилаётган технологияларга ҳамда қабул қилинган ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этишга боғлиқ ҳолда бажараётган меҳнат вазибаларининг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинади.

**370-модда. Иш берувчининг ходимларни қайта тайёрлаш
ва уларнинг малакасини оширишга доир
ҳуқуқ ва мажбуриятлари**

Ходимларни қайта тайёрлашга ва уларнинг малакасини оширишга бўлган заруратни иш берувчи белгилайди, бундан ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш зарурати меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳоллар мустасно.

Ходимларни қайта тайёрлашга ва ўз малакасини оширишга юбориш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланади.

Ходим иш берувчи ва ходим учун мажбурий бўлган қайта тайёрлашга ёки малака оширишга юборилган тақдирда, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш даврида ходимнинг иш жойини (лавозимини) ва ўртача иш ҳақини сақлаб қолиши шарт.

Агар қайта тайёрлаш ёки малака ошириш ихтиёрий равишда амалга оширилса, иш берувчи қайта тайёрлаш ёки малака ошириш вақтида ходимнинг иш жойини (лавозимини) сақлаб туриши шарт. Ходимнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш масаласи жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатда ёхуд меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра ҳал қилинади.

Ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш шакллари, зарур касблар ҳамда мутахассисликларнинг рўйхати иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда белгиланади.

**371-модда. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш
чоғида ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари**

Ходимлар ушбу Кодексда, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган тартибда касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш ҳуқуқига эга.

Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимлар таълим ташкилотида белгиланган қоидаларга риоя этиши, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш натижаларини иш берувчига тақдим этиши шарт. Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака оширишдан ўтиш чоғида ходимларнинг зиммасида ушбу Кодексда, бошқа

норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ва меҳнат тўғрисидаги ўзга ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида белгиланган бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

372-модда. Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиёти ва ҳақ тўланадиган стажировка

Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиёти деганда амалиёт ўтаётган шахс томонидан касб малакасига ва иш тажрибасига эга бўлиш мақсадида амалга ошириладиган ҳамда амалиёт ўтаётган шахсни ўқув режасига мувофиқ иш берувчида мавжуд бўлган бўш (вакант) ўринга қабул қилишни назарда тутувчи касб тайёргарлигига оид ўқув жараёнининг амалий қисми тушунилади.

Ҳақ тўланадиган стажировка стажировка муайян касб, мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича ишлаш учун зарурий шарт бўлган ҳолларда бевосита иш жойида ходимни назарий жиҳатдан тайёрлаш натижасида эгалланган касбий билимлар, малакалар ва кўникмаларни амалиётда шакллантириш ҳамда мустаҳкамлаш мақсадида касбга тайёрлаш босқичидир.

Ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки ҳақ тўланадиган стажировкани ўтаётган шахс билан муддатли меҳнат шартномаси амалиётни ёки стажировкани ўташ муддатига тузилади. Бунда меҳнат шартномасида меҳнат шартномасининг мажбурий шартлари билан бир қаторда, амалиётга ёки стажировкага раҳбарлик қилувчи шахс белгиланиши керак.

22-боб. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси

373-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси тушунчаси

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси иш берувчи ва ўқувчи (иш берувчида ишлаётган шахс ёки иш қидираётган шахс) ўртасида меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралган ёки ажралмаган ҳолда таълим олиш учун тузилган, касбий билимлар, малакалар ва кўникмаларни ўрганиш тўғрисидаги ёки қайта тайёрлаш ҳақидаги келишувдир.

374-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг мазмуни

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида қуйидагилар кўрсатилиши керак:

- тарафларнинг номи;
- ўқувчи томонидан олинадиган аниқ малака;
- иш берувчининг ўқувчига ишлаб чиқариш таълимини ўташ учун зарур шарт-шароитларни таъминлаш мажбурияти;
- ўқувчининг ишлаб чиқариш таълимини ўташ ва олинган малакага мувофиқ иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаб

чиқариш таълими шартномасида белгиланган муддат давомида ишлаб бериш мажбурияти;

ишлаб чиқариш таълимининг муддати;
ўқиш даврида меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори;
тарафларнинг реквизиитлари.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида тарафларнинг келишуви билан белгиланган бошқа шартлар ҳам бўлиши мумкин.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасида белгиланган, иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаб бериш муддати ишлаб чиқариш таълими муддатига ҳамда иш берувчининг уни ўтказишга доир чиқимларига мутаносиб бўлиши ва ҳар қандай ҳолда ҳам ушбу Кодекснинг 110-моддаси биринчи қисмининг учинчи хатбошисига мувофиқ белгиланган муддатли меҳнат шартномасининг энг кўп даврдан ошиб кетмаслиги керак.

375-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг муддати ва шакли

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси муайян ишни бажариш учун талаб этиладиган малакани олиш учун зарур бўлган муддатга тузилади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси камида икки нусхада, ёзма шаклда тузилиб, бир хил юридик кучга эга бўлади ва уларнинг ҳар бири тарафлар томонидан имзоланади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг ҳар бир нусхаси ўқувчининг ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзоси билан тасдиқланади. Иш берувчининг муҳри мавжуд бўлганда ишлаб чиқариш таълими шартномасининг барча нусхаларида мансабдор шахснинг имзоси муҳр билан тасдиқланади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг бир нусхаси ўқувчига берилади, бошқаси (бошқалари) иш берувчида сақланади. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг нусхаси ўқувчи томонидан олинганлиги ўқувчининг иш берувчида сақланадиган ишлаб чиқариш таълими шартномаси нусхасидаги қўшимча имзоси билан тасдиқланади.

376-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси ушбу шартномада кўрсатилган санадан эътиборан унда назарда тутилган муддат мобайнида амал қилади. Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиш даврида ўқувчиларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари татбиқ этилади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши ўқувчи касал бўлган вақтга, ҳарбий йиғинларни ўташ вақтига ёхуд тарафларнинг келишувига кўра узайтирилади.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиш муддати давомида унинг мазмуни фақат тарафларнинг келишувига кўра ўзгартирилиши мумкин.

377-модда. Ишлаб чиқариш таълимининг шакллари

Ишлаб чиқариш таълими якка тартибда, бригада, курс машғулотлари шаклида ва бошқа шаклларда ташкил этилади.

378-модда. Ишлаб чиқариш таълимининг вақти

Ўқувчининг ҳафта ичидаги ишлаб чиқариш таълими вақти ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасидан ошмаслиги керак.

Ташкилотда ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ўқувчилар, иш берувчи билан келишилган ҳолда меҳнат шартномаси бўйича ишдан тўлиқ озод қилиниши ёки бу ишни тўлиқ бўлмаган иш вақти шартларида бажариши мумкин.

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг амал қилиши даврида ўқувчи иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилинмаслиги, шунингдек ишлаб чиқариш таълими билан боғлиқ бўлмаган хизмат сафарларига юборилмаслиги керак.

379-модда. Ишлаб чиқариш таълими даврида ўқувчиларга ҳақ тўлаш

Ўқувчиларга ишлаб чиқариш таълими даврида стипендия тўланади, унинг миқдори ишлаб чиқариш таълим шартномасида белгиланади ва олинаётган малакага боғлиқ бўлади, лекин қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

380-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномаси шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Ишлаб чиқариш таълими шартномасининг ўқувчининг ҳолатини ушбу Кодекста, қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган шартларга нисбатан ёмонлаштирувчи шартлари ҳақиқий эмасдир.

381-модда. Ишлаб чиқариш таълими тугалланганидан кейин ўқувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Ишлаб чиқариш таълимини муваффақиятли тамомлаган иш қидираётган шахсларга ўзи таълимни ўтаган иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузилганда синов муддати белгиланмайди.

Агар ўқувчи ишлаб чиқариш таълими тугаганидан кейин ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича ва (ёки) меҳнат шартномаси бўйича

мажбуриятларини узрли сабабларсиз бажармаса, шу жумладан ишга киришмаса, у ишлаб чиқариш таълими вақтида олинган стипендияни иш берувчига унинг талабига кўра қайтариб беради, шунингдек иш берувчининг ишлаб чиқариш таълими ўталиши муносабати билан қилинган, ўқиш тугаганидан кейин ҳақиқатан ишлаб берилмаган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган бошқа харажатларининг ўрнини ушбу Кодекснинг 348-моддасига мувофиқ қоплайди.

382-модда. Ишлаб чиқариш таълими шартномасини бекор қилиш асослари

Ишлаб чиқариш таълими шартномаси ишлаб чиқариш таълимининг муддати тугаганидан кейин ёки ушбу шартномада назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинади.

23-боб. Ишни таълим билан бирга олиб борувчи ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар

383-модда. Ишни таълим билан бирга олиб бориш учун шарт-шароитлар яратиш

Иш берувчи меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида ўқитилаётган, қайта тайёрлашдан ёки малака оширишда ўтаётган, шунингдек ишлаб чиқариш таълимини ўтаётган ходимларга иш ва ўқишни бирга олиб бориш учун зарур шарт-шароитларни яратиши шарт.

Меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда таълим ташкилотларида таҳсил олиб, ўқув режасини бажараётган ходимларга иш жойи бўйича ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили, қисқартирилган иш ҳафтаси ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ўзга кафолатлар берилади.

Меҳнат шартномаси бўйича таълим ташкилотларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик меҳнат таътилларини иш берувчи, уларнинг хоҳишига кўра, бакалаврият талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя қилиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

Умумий ўрта, ўрта махсус, касб-хунар таълими, олий таълим ташкилотларида, кадрларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтларида (курсларида) меҳнат шартномаси бўйича ишдан ажралмаган ҳолда ўқиётган, ишга янги қабул қилинган ходимлар учун, агар улар ўз йиллик меҳнат таътилларини бакалаврият талабалари учун давлат аттестацияси ва битирув малака ишини ҳимоя

килиш, магистратура талабалари учун магистрлик диссертациясини ҳимоя қилиш вақтига ёхуд имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига мослаштиришмоқчи бўлса, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътили мазкур иш берувчидаги меҳнат фаолиятининг олти ойи тугагунига қадар берилади.

384-модда. Олий таълим ташкилотларига ўқишга кираётган ходимлар учун кафолатлар

Кириш имтиҳонларида иштирок этишга рухсат берилган ходимларга олий таълим ташкилотларига кириш имтиҳонларини топшириш учун камида ўн беш календарь кун муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, таълим ташкилотлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

385-модда. Кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича таълим олаётган ходимлар учун кафолатлар ва компенсациялар

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида кечки ёки сиртқи таълим шакли бўйича ўқиётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессияларида иштирок этган давр учун ўқув таътиллари:

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида ўқиётган биринчи ва иккинчи курс талабаларига – камида йигирма календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса – камида ўттиз кун;

олий таълим ташкилотларида кечки таълим шаклида учинчи ва ундан юқори курсларда ўқиётганларга – камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ташкилотларида – камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус таълим, касб ҳунар таълими ташкилотларида сиртқи таълим шаклида ўқиётганларга эса камида қирқ календарь кун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларда ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилганига нисбатан давомийлиги кўпроқ бўлган ўқув таътиллари назарда тутилиши мумкин.

Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга навбатдаги меҳнат таътиллари улар ўқув таътилларидан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Иш берувчи олий таълим ташкилотларида сиртқи таълим шаклида таҳсил олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида иштирок этиш учун таълим ташкилоти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўлқира ҳақининг

эллик фоизидан кам бўлмаган миқдорини тўлайди. Давлат аттестациясидан ўтиш учун худди шундай миқдорда йўлқира ҳақи тўланади.

386-модда. Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга кафолатлар ва компенсациялар бериш тартиби

Ишни ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимларга кафолатлар ва компенсациялар биринчи марта тегишли даражадаги таълим олаётганда берилади. Мазкур кафолатлар ва компенсациялар, шунингдек тегишли даражадаги таълим олган ҳамда иш берувчи томонидан ички ҳужжатлар, меҳнат шартномаси ёки иш берувчи ва ходим ўртасида тузилган алоҳида келишувга мувофиқ таълим олишга юборилган ходимларга ҳам берилиши мумкин.

Ишни бир вақтнинг ўзида таълим фаолиятини амалга оширувчи икки ташкилотдаги ўқиш билан бирга олиб бораётган ходимга фақат ушбу ташкилотларнинг бирида (ходимнинг танловига кўра) олаётган таълими муносабати билан кафолатлар ва компенсациялар берилади.

Ушбу Кодекс 383-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ўқув таътили иш стажига қўшиб ҳисобланади.

387-модда. Ижодий таътиллار

Меҳнат фаолиятини ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддатларга ижодий таътиллار берилади:

фалсафа доктори (Doctor of Philosophy (PhD) илмий даражасини олишга доир диссертацияни якунлаш учун ҳамда дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларининг муаллифларига – уч ойгача;

фан доктори (Doctor of Science (DSc) илмий даражасини олишга доир докторлик диссертацияни якунлаш учун – олти ойгача.

Муаллифлар жамоалари томонидан дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларини ёзиш чоғида муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига муаллифлар гуруҳининг барча аъзолари имзолаган ёзма аризага мувофиқ ижодий таътил берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақли.

Илмий даража олишга даъвогарларга, шунингдек дарсликларнинг ёки ўқув-услубий қўлланмаларининг муаллифларига навбатдаги йиллик меҳнат таътиллари улар ижодий таътиллардан фойдаланганлигидан қатъи назар берилади.

Ижодий таътиллар бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

VI БЎЛИМ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

24-боб. Умумий қоидалар

388-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари тушунчаси

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари деганда айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг умумий қоидалари қўлланилишини қисман чекловчи ёхуд қўшимча қоидаларни назарда тутувчи қоидаларни белгилаш тушунилади.

389-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари таснифи

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари қуйидаги мезонлар бўйича таснифланади:

- 1) меҳнат муносабатларининг субъектлари (аёллар, оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслар, ногиронлиги бўлган шахслар, вояга етмаганлар) бўйича;
- 2) меҳнат фаолиятининг соҳалари, тармоқлари ва турлари (педагоглар ва тиббиёт ходимлари, транспорт ходимлари ва бошқалар) бўйича;
- 3) меҳнат шароитларининг оғирлигига ва (ёки) зарарлилигига қараб;
- 4) табиий-иқлим шароитларига қараб;
- 5) ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятлари (касаначилар, масофадан туриб ишловчи ходимлар ва бошқалар) бўйича.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини таснифлашнинг бошқа мезонлари ҳам назарда тутилиши мумкин.

390-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш чоғида кафолатларнинг сақланиб қолиши

Ходимларнинг меҳнат соҳасидаги ҳамда муайян меҳнат турига хос бўлган талаблар ёки юқори ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга алоҳида ғамхўрлик қилиш (меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга

солишнинг ўзига хос хусусиятлари) билан ўзаро боғлиқ бўлган машғулотлар соҳасидаги ҳуқуқларининг асослантирилган тафовутлари, истиснолари, афзалликлари, шунингдек чекловларини белгилаш чоғида тегишли тоифадаги ходимларнинг ушбу Кодексда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган барча кафолатлари сақланади, бундан ушбу бўлимда белгиланган, ходимларнинг мазкур тоифаси учун айрим кафолатларни бериш имкони йўқлиги билан боғлиқ алоҳида истиснолар мустасно.

391-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини белгилаш тартиби

Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган кафолатлар даражасининг пасайишига, уларнинг ҳуқуқлари чекланишига, интизомий ва (ёки) моддий жавобгарлиги ошишига олиб келадиган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари фақат ушбу Кодексда назарда тутилган ҳолларда ва тартибда белгиланиши мумкин.

25-боб. Ижтимоий ва ҳуқуқий жиҳатдан кучли ҳимоя қилинишга муҳтож шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Аёлларнинг ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

392-модда. Ҳомиладорлиги ёки фарзандлари борлиги сабабли ишга қабул қилишни рад этишни ёки иш ҳақи миқдорини камайтиришни тақиқлаш

Ҳомиладорлиги ёки фарзанди борлиги билан боғлиқ сабабларга кўра ишга қабул қилишни рад этиш ёки меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорини камайтириш тақиқланади.

Иш берувчи ишга қабул қилишни рад этган тақдирда, рад этиш сабабларининг ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган ёзма асосини ҳомиладор аёл ёки фарзандлари бор шахс талабига кўра уч кун ичида тақдим этиши шарт. Ишга қабул қилишни рад этиш сабабларининг ёзма асосини тақдим этмаганлик ишга қабул қилишни рад этганлик устидан шикоят қилишга монелик қилмайди.

393-модда. Аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича қўшимча чоралар

Иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишувга кўра, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги

ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишувга кўра тасдиқланадиган тавсияларни инобатга олиб, ноқулай меҳнат шароитларига эга бўлган, аёлларнинг меҳнатидан фойдаланиш чекланадиган айрим ишлар рўйхатини белгилашга ҳақли.

Аёллар томонидан улар учун йўл қўйиладиган энг кўп нормадан ортиқ бўлган оғир юкларни кўтариш ва ташиш тақиқланади.

Аёлларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида улар учун йўл қўйиладиган энг кўп юкламалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

**394-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ишга
ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан
холи бўлган ишга ўтказиш**

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда камайтирилади ёки улар енгилроқ ишга ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади. Ишлаб чиқариш нормаларини камайтириш, шунингдек вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддатлари тиббий хулосага мувофиқ белгиланади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ иш ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунигача қадар, у бунинг оқибатида қолдирилган барча иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

**395-модда. Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга
ошираётган ота-онадан бирини (васийни) бошқа ишга
ўтказиш**

Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий) аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, ўз аризасига кўра бажариладиган иши учун ҳақ тўланадиган, бироқ аввалги иши бўйича ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бола икки ёшга тўлгунигача қадар иш ҳақи тўланадиган бошқа ишга ўтказилади.

Иш берувчида бошқа иш мавжуд бўлмаган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимга қонунчиликда белгиланган тартибда бола парвариши бўйича нафақа тўланади.

Якка тартибдаги меҳнатга доир низо юзага келган тақдирда, икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ходимни бошқа ишга ўтказиш мумкин эмаслигини исботлаш вазифаси иш берувчининг зиммасига юклатилади.

396-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ҳамда ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларда ҳомиладор аёллар ва болалари бор шахслар меҳнати қўлланилишининг ҳамда уларни хизмат сафарига юборишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) фақат ўз ёзма розилиги билан тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиниши, шунингдек хизмат сафарига юборилиши мумкин. Бунда иш берувчи мазкур ходимларни тунги ишлардан, иш вақтидан ташқари ишлардан, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишлардан ёки хизмат сафаридан воз кечиш борасидаги ҳуқуқи тўғрисида хабардор қилиши шарт.

Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш ҳомиладор аёлнинг ҳамда боланинг ҳаётига ва соғлиғига хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса мавжуд бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

397-модда. Уч ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирининг (васийсининг) қисқартирилган иш вақти давомийлигига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган иш вақти давомийлиги белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш ҳар кунги тўлиқ иш давомийлигида ишлайдиган ходимлар учун белгиланган миқдорда амалга оширилади.

Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштирилмайдиган иш берувчиларда ишлайдиган ота-онасидан бирига, васийсига қисқартирилган иш вақти давомийлиги жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларда белгиланиши мумкин.

398-модда. Ҳомиладор аёллар ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Иш берувчи ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бирининг

(ота-она ўрнини босувчи шахсинг), шунингдек оиланинг бетоб аъзосини парваришлашни амалга ошираётган шахсинг илтимосига кўра уларга тиббий хулосага мувофиқ тўлиқсиз иш вақти белгилаши шарт.

399-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ойига қўшимча бир дам олиш куни берилиб, давлат ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан шу вақт учун бир кунлик иш ҳақи миқдорида нафақа тўланади.

400-модда. Ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътиллари бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик меҳнат таътили, уларнинг хоҳишига кўра, тегишинча ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин берилади.

Ҳомиладор аёлларни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

Болани парваришлаш таътилидан фойдаланаётган ходимга йиллик меҳнат таътили, унинг хоҳишига кўра, бола парваришлаш таътилидан олдин ёхуд ундан кейин берилади.

Ишлайдиган эркакларга хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида ўз хоҳишига кўра йиллик меҳнат таътили:

биринчи иш йили учун – ишлаб берилган вақтдан қатъи назар;

кейинги йилларда – таътиллари бериш жадвалидан қатъи назар берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани) тарбиялаётган ёлғиз отага, ёлғиз онага (бева эркакларга, бева аёлларга, никоҳдан ажрашганларга, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик меҳнат таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, улар учун қулай бўлган вақтда берилади.

401-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) бериладиган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат тегишли иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга ёки уни пулли компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

**402-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган болаларнинг
ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги
бўлган боланинг ота-онасидан бирининг
(ота-она ўрнини босувчи шахснинг) иш ҳақи
сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи**

Ўн икки ёшга тўлмаган икки нафар ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга), уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили иш ҳақи сақланмаган ҳолда давомийлиги камида ўн тўрт календарь кун бўлган таътил берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ушбу таътилдан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб), лекин фақат жорий иш йили давомида фойдаланилиши мумкин. Ушбу таътилни кейинги иш йилига кўчиришга йўл қўйилмайди.

**403-модда. Ҳомиладор аёлларга антенатал (туғруққача)
парваришlash учун қўшимча бўш кунлар берилиши**

Иш берувчи ҳомиладор аёлларга бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасаларида антенатал (туғруққача) парваришlash (перинатал скрининг ва ташхис, мажбурий тиббий кўриклар ва бошқа мажбурий тиббий муолажалар) учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бўш кунлар бериши шарт.

Ҳомиладор аёлларни антенатал (туғруққача) парваришlash тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

404-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили

Аёлга туғруққача етмиш календарь кун ҳамда туғруқдан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда етмиш календарь кун) ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиб, қонунчиликда белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили аёлга жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилиб, туғруқча ҳақиқатда фойдаланилган кунлар сонидан қатъи назар, тўлиқ берилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

405-модда. Болани икки ва уч ёшга тўлгунига қадар парваришлаш таътиллари

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин, аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили берилиб, бу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунига қадар уни парваришлаш учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил ҳам берилади.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган болани парваришлаш таътилларидан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани ҳақиқатда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам, шунингдек васийси ҳам тўлиқ ёки қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар хоҳишига кўра, болани парваришлаш таътили вақтида тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ёки иш берувчи билан келишув бўйича уйда ишлаши мумкин. Бунда ушбу модданинг биринчи қисмига мувофиқ уларнинг нафақа олиш ҳуқуқи сақлаб қолинади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътилларнинг кўпи билан олти йили меҳнат стажига қўшилади, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшиб ҳисобланади.

Келгусидаги йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига, агар жамоа шартномасида, шунингдек ташкилотнинг ички ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, болани парваришлаш таътиллари вақти киритилмайди.

406-модда. Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътилар

Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бола фарзандликка олинган ёки васийлик белгиланган кундан бошлаб ва бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (бир вақтнинг ўзида икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинган тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунига қадар қонунчиликда

белгиланган, лекин ўртача ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизидан кам бўлмаган миқдорда нафақа тўланган ҳолда таътил берилади.

Янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимнинг ёзма аризасига кўра, ходимга бола икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили берилиб, ушбу давр учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда нафақа тўланади, шунингдек бола уч ёшга тўлгунига қадар иш ҳақи сақланмайдиган таътил ҳам берилади.

407-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун кўшимча танаффуслар берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда, ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган давомийликда берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ нафар фарзанди бўлган тақдирда, танаффуснинг давомийлиги камида бир соат қилиб белгиланади. Болани овқатлантириш учун танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўланади.

Икки ёшга тўлмаган бола отасининг ёки онасининг (васийсининг) хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун танаффусга кўшиб берилиши ёхуд иш кунининг (сменанинг) тегишинча қисқартирилган ҳолда бошига ёки охирига кўчирилиши, шу жумладан жамланган ҳолда кўчирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар фақат ота-онадан бири болани парваришлаш таътилида бўлмаган ва бундай танаффуслардан фойдаланмаётган тақдирда берилади.

Болани овқатлантириш учун танаффусларнинг аниқ давомийлиги ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси кўмитаси билан келишувга кўра иш берувчи томонидан белгиланади.

408-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида ҳомиладор аёллар учун кафолатлар

Ҳомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ташкилот (унинг алоҳида бўлини маси) тугатилган ёки яқка тартибдаги тадбиркорнинг иш фаолияти тугатилган ҳоллар мустасно.

Аёлнинг ҳомиладорлиги даврида муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаган тақдирда, иш берувчи аёлнинг ёзма аризасига биноан ва ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий маълумотнома тақдим этилган тақдирда, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддатини ҳомиладорлик тугагунига қадар, унга ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган тақдирда

эса бундай таътилнинг охирига қадар узайтириши шарт. Меҳнат шартномаси ҳомиладорликнинг охирига қадар узайтирилган аёл, иш берувчининг сўровига биноан, лекин уч ойда кўпи билан бир марта ҳомиладорлик ҳолатини тасдиқловчи тиббий маълумотнома тақдим этиши шарт. Агар бунда аёл ҳомиладорлик тугаганидан кейин ҳақиқатда ишлашни давом эттирса, иш берувчи ҳомиладорликнинг тугаганлиги фактини билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан бир ҳафта ичида меҳнат шартномасини унинг муддати тугаганлиги сабабли бекор қилишга ҳақли.

Аёл билан тузилган меҳнат шартномасининг муддати тугаганлиги муносабати билан ушбу шартномани унинг ҳомиладорлиги даврида бекор қилишга, агар меҳнат шартномаси йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақтига тузилган бўлса ва ҳомиладорлик тугагунига қадар аёлни иш берувчида унинг соғлиғи ҳолати инобатга олинган ҳолда бажара оладиган бошқа ишга аёлнинг ёзма розилиги билан ўтказиш мумкин бўлмаса, йўл қўйилади.

Ҳомиладор аёл билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда аёлнинг ушбу Кодекс 404-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилган давр учун ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

409-модда. Уч ёшгача бўлган боласи бор ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Уч ёшгача боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга фақат ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1, 4 ва 5-бандларида назарда тутилган асослар бўйича йўл қўйилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда уларнинг бола парваришlash нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Боласи уч ёшга тўлгунига қадар бола парваришlash таътилида бўлган ходим билан меҳнат шартномасини ходимнинг малакаси етарли эмаслиги оқибатида эгаллаб турган лавозимига ёки бажараётган ишига лойиқ эмаслиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига мувофиқ бекор қилишга ходим таътилдан чиққан кундан эътиборан бир йил ичида йўл қўйилмайди.

410-модда. Оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахслардан бирига кафолатлар бериш шарти

Ушбу Кодексда боланинг отасига ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахсларга (онадан ташқари) меҳнат соҳасида қўшимча кафолатлар назарда тутилган ҳолларда, улар боланинг онаси ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахс бу кафолатлардан фойдаланмаётганлигини тасдиқловчи ҳужжатни (иш жойидан маълумотномани, ўлим тўғрисидаги гувоҳномани, она ва оилавий

вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахс муомалага лаёқатсиз деб топилганлиги тўғрисидаги қонуний кучга кирган ёки ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум қилиш ҳақидаги қонуний кучга кирган суд қарорини ва ҳоказоларни) иш берувчига иш жойи бўйича тақдим этиши керак.

Агар боланинг онаси ишламаса ҳамда боланинг парвариши ва тарбияси билан машғул бўлса ёхуд ишласа ҳамда ушбу параграфда назарда тутилган кафолатлардан фойдаланса, отага ёки оилавий вазифаларни бажариш билан машғул бошқа шахсларга мазкур кафолатлар берилмайди.

2-§. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

411-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларга «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ белгиланадиган энг кам иш ўринлари ҳисобидан захирадаги иш ўринларига маҳаллий меҳнат органларининг йўлланмаси билан ишга жойлашиш кафолатланади.

412-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг меҳнатини қўллаш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг меҳнатини меҳнат шароити зарарли ва (ёки) хавфли бўлган ишларда, ер ости ишларида, шунингдек бажарилиши уларнинг ҳаётига ва соғлиғига, хавфсизлигига ва маънавий жиҳатдан камол топишига зиён етказиши мумкин бўлган ишларда (тунги кафе ва клубларда, спиртли ичимликларни, тамаки маҳсулотларини, гиёҳвандлик ва психотроп моддаларни, токсик препаратларни ишлаб чиқариш, ташиш ҳамда сотиш ва бошқалар) қўллаш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг улар учун белгиланган йўл қўйиладиган энг кўп нормалардан ортиқ бўлган оғирликдаги юкларни кўтариши ва ташиши тақиқланади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатининг қўлланилиши тақиқланадиган ва бажарилиши вояга етмаганларнинг соғлиғига ва маънавий жиҳатдан камол топишига зиён етказиши мумкин бўлган ишлар рўйхати, шунингдек уларнинг оғир юкларни кўтариши ва ташиши чоғида йўл қўйиладиган энг кўп нормалар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама республика комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

**413-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг
меҳнат ҳуқуқлари**

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар меҳнатга оид якка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлади, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари соҳасида эса улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланади.

**414-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг
мажбурий тиббий кўриклари**

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахслар фақат дастлабки мажбурий тиббий кўриқдан ўтганидан кейин ишга қабул қилинади ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар ҳар йили мажбурий тиббий кўриқдан ўтиши лозим.

Ушбу Кодекснинг 360-моддасида назарда тутилган мажбурий тиббий кўриқлар иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

**415-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун
қисқартирилган иш вақти давомийлиги**

Иш вақтининг давомийлиги ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг иш вақти давомийлиги ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп давомийлигининг ярмидан ошиши мумкин эмас.

**416-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун
ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги**

Ҳар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги қуйидагилардан ошиши мумкин эмас:

ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ходимлар учун – олти кунлик иш ҳафтасида – тўрт соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – беш соатдан, ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун эса олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – етти соату ўттиз дақиқадан;

ўқув йили давомида ишни ўқиш билан бирга олиб борувчи умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-ҳунар таълими ташкилотларининг ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилари учун – олти кунлик иш ҳафтасида – икки соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – икки соату ўттиз дақиқадан, ўн олтидан

ўн саккиз ёшгача бўлган ўқувчилари учун эса олти кунлик иш ҳафтасида – уч соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – тўрт соатдан.

417-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишни, иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишни тақиқлаш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни хизмат сафарига юбориш, тунги ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш тақиқланади.

Маданий-томоша ташкилотларининг, телевидение, радиоэшиттириш ташкилотларининг ва бошқа оммавий ахборот воситаларининг ижодий ходимлари, профессионал спортчилар, шунингдек асарлар яратишда ва (ёки) ижро этишда (намойиш этишда) иштирок этувчи бошқа шахслар Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатларига мувофиқ ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган қоидадан мустаснодир.

418-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга йиллик узайтирилган меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга давомийлиги камида ўттиз календарь кун бўлган йиллик меҳнат таътили берилади ва улар бу таътилдан йилнинг ўзлари учун қулай бўлган исталган вақтида фойдаланиши мумкин.

Агар йиллик меҳнат таътили берилаётган иш йили ходим ўн саккиз ёшга тўладиган ва тўлиб бўлганидан кейинги даврларни қамраб олса, таътилни давомийлиги ходим ўн саккиз ёшга тўлгунига қадар ва ўн саккиз ёшга тўлганидан кейинги ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўқ қўйилмайди.

419-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун ишлаб чиқариш нормалари умумий ишлаб чиқариш нормаларидан келиб чиққан ҳолда ушбу ходимлар учун белгиланган қисқартирилган иш вақтига мутаносиб равишда белгиланади.

Умумий ўрта таълим ёки махсус, касб-ҳунар таълимини олганидан кейин ишга кираётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун, шунингдек ишлаб чиқариш таълими шартномаси бўйича таълим олган ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий

хужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ пасайтирилган ишлаб чиқариш нормалари белгиланиши мумкин.

420-модда. Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг меҳнатига иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ҳақ тўлаш, худди иш вақти давомийлиги тўлиқ бўлганда ходимларнинг тегишли тоифалари учун тўланадиган миқдорда амалга оширилади.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатига вақтбай ҳақ тўлашда ҳар кунги ишнинг тўлиқ давомийлигида тегишли тоифадаги ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш даражасига қадар қўшимча ҳақ тўланади.

Ишбай ишларга қўйилган ўн саккиз ёшга тўлган ходимлар меҳнатига катта ёшдаги ходимлар учун белгиланган ишбай нархлар бўйича ҳақ тўланиб, бунда ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг ҳар кунги иш вақти давомийлиги ўн саккиз ёшга тўлган ходимларнинг ҳар кунги иш вақти давомийлигига нисбатан қисқартирилган вақт учун тариф ставкаси бўйича қўшимча ҳақ тўланади.

Ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар меҳнатига ишлаган вақтидан келиб чиқиб ёки ишлаб чиқариш натижасига қараб ҳақ тўланади.

421-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун қўшимча кафолатлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

422-модда. Меҳнат шартномасини ота-онадан бирининг (ота-она ўрнини босувчи шахснинг) ва ваколатли органларнинг талабига кўра бекор қилиш

Ота-онадан бири (ота-она ўрнини босувчи шахс), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари бўйича идоралараро комиссиялар, агар ишни давом эттириш ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ҳаётига ва соғлиғига, хавфсизлигига ҳамда маънавий жихатдан камол топишига таҳдид солаётган бўлса ёки уларга бошқача тарзда зиён етказиши мумкин бўлса, бундай шахслар билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилишга ҳақли.

3-§. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

423-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ногиронлиги бўлган шахсларга «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ белгиланган иш ўринларининг энг кам сони ҳисобидан захирадаги иш ўринларига маҳаллий меҳнат органлари йўлланмасига кўра ишга жойлашиш кафолатланади.

424-модда. Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатидан уларга соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган ишларда фойдаланишни тақиқлаш

Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатидан уларга соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлган ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг ногиронлиги бўлган шахсларнинг тўлиқсиз иш вақти режими тўғрисидаги, юklamани камайтириш ҳақидаги ва меҳнатнинг бошқа шарт-шароитлари тўғрисидаги тавсиялари иш берувчи томонидан бажарилиши мажбурийдир.

425-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатга оид яқка тартибдаги ҳуқуқий муносабатларда бошқа ходимлар каби ҳуқуқларга эга, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида, иш вақти, таътиллари ва бошқа меҳнат шарт-шароитлари борасида эса улар ўзи учун қонунчиликда, шунингдек меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёزلардан фойдаланади.

Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланадиган меҳнат шарт-шароитлари, шу жумладан иш ҳақи, иш вақти ва дам олиш вақти режими, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги қонунчиликда белгиланганидан кам бўлиши ҳамда бошқа ходимларга нисбатан ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳолатини ёмонлаштириши ёки уларнинг ҳуқуқларини чеклаши мумкин эмас.

Ногиронлиги сабабли ногиронлиги бўлган шахс билан меҳнат шартномаси тузишни ёки ишда унинг юқори лавозимга кўтарилишини рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан тиббий-ижтимоий эксперт комиссиянинг ҳулосасига кўра ногиронлиги бўлган шахснинг соғлиғи ҳолати касбий вазифаларини бажаришга монелик қиладиган ёхуд унинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаётига ёки соғлиғига, меҳнат хавфсизлигига таҳдид соладиган ҳоллар мустасно.

**426-модда. Ногиронлиги бўлган шахсларнинг
мажбурий тиббий кўриклари**

Ногиронлиги бўлган шахслар фақат дастлабки мажбурий тиббий кўриқдан ўтганидан кейин ишга қабул қилинади ва кейинчалик ҳар йили мажбурий тиббий кўриқдан ўтказиб турилиши лозим.

Ушбу Кодекснинг 360-моддасида назарда тутилган ногиронлиги бўлган шахсларнинг мажбурий тиббий кўриклари иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

**427-модда. I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун иш
вақтининг қисқартирилган давомийлиги**

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун иш вақтининг давомийлиги ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар учун кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсияларига мувофиқ белгиланади, лекин олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида – етти соату ўттиз дақиқадан ортиб кетмаслиги керак.

**428-модда. Ногиронлиги бўлган ходимларни хизмат сафарига
юборишнинг, иш вақтидан ташқари ишларга, тунги
ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган
байрам кунларидаги ишларга жалб қилишнинг
ўзига хос хусусиятлари**

Ногиронлиги бўлган ходимларни хизмат сафарига юборишга, тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ҳамда дам олиш ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилишга фақат уларнинг розилиги билан, агар ушбу ходимлар учун бундай ишлар тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси тавсияларида тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

**429-модда. I и II ногиронлиги бўлган ходимлар учун
йиллик меҳнат таътили**

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга давомийлиги камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик меҳнат таътили берилади ва улар бу таътилдан йилнинг ўзлари учун қулай бўлган вақтида фойдаланиши мумкин.

Агар йиллик меҳнат таътили берилаётган иш йили ходимга ногиронлик белгилангунига қадар ва белгиланганидан кейинги даврларни ёхуд мазкур ходимнинг ногиронлиги тиббий-ижтимоий эксперт комиссияси томонидан олиб ташлангунига қадар бўлган даврни ва олиб ташланганидан кейинги даврни қамраб олса, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги ногиронлик белгиланган даврдаги ва ногиронлик юзага келгунига қадар ёки ногиронлик олиб ташланганидан кейинги иш даврига мутаносиб равишда ҳисобланади.

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимни йиллик меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

430-модда. I и II ногиронлиги бўлган ходимнинг иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқи

Иш берувчи I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда ҳар йили давомийлиги ўн тўрт календарь кунгача бўлган таътил бериши шарт.

431-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида I и II ногиронлиги бўлган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларнинг меҳнатига иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ҳақ тўлаш тегишли касб ва лавозимлардаги ходимларга тўлиқ иш вақти давомийлигидаги миқдорда амалга оширилади.

26-боб. Ходимнинг иш берувчи билан меҳнатга оид алоқаси хусусиятига ва ўз меҳнат фаолиятини амалга ошириш жойига боғлиқ ҳолда меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

432-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тушунчаси

Ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг ўзининг асосий ишидан ташқари алоҳида меҳнат шартномаси шартлари бўйича асосий ишидан бўш вақтида бошқа мунтазам ҳақ тўланадиган ишни бажаришидир.

Ўриндошлик асосидаги иш ходим томонидан ўзининг асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёки бошқа иш берувчида (ташқи ўриндошлик) бажарилиши мумкин.

Ўриндошнинг асосий иш жойи, ушбу иш тўлиқ ёки тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида бажарилишидан қатъи назар, ходимнинг меҳнат дафтарчаси юритилаётган иш берувчидаги ишидир.

433-модда. Ўриндошлик асосида ишлашга доир чекловлар

Ўн саккиз ёшгача бўлган шахсларнинг ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ўриндошлик асосида ишлашига, агар ўриндошнинг асосий иши худди шундай шароитлар билан боғлиқ бўлса (бундан соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари мустасно) ва қонунчиликда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилмайди.

Агар ўриндошлик асосида ишлаш ходимнинг, бошқа шахсларнинг соғлиғига ёки ишлаб чиқариш жараёни хавфсизлигига зиён етказиши мумкин бўлса, иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда меҳнат шарт-шароитлари ҳамда тартибининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олиб, муайян касб, мутахассислик ва лавозимларга нисбатан ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар белгилаши мумкин.

434-модда. Ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда тақдим этиладиган ҳужжатлар

Бошқа иш берувчига (асосий иш жойидан ташқари) ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар қуйидагиларни тақдим этиши шарт:

паспортни ёхуд унинг ўрнини босувчи ҳужжатни ёки идентификация ID-картасини;

асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани;

бажарилиши учун қонунчиликка мувофиқ фақат муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган кўчирма нусхасини ёки электрон меҳнат дафтарчасидан кўчирмани;

дипломни, гувоҳномани (сертификатни) ёки таълим тўғрисидаги ёки касбий тайёргарлик ҳақидаги бошқа ҳужжатни, агар бундай иш махсус билимларни ёхуд махсус тайёргарликни талаб қилса;

меҳнат шароитлари зарарли ва (ёки) хавфли бўлган ишга қабул қилиш чоғида асосий иш жойидан меҳнатнинг хусусияти ва шартлари тўғрисидаги олинган маълумотномани;

жамғариб бориладиган пенсия дафтарчасини.

Ички ўриндошлик шартлари асосида ишга қабул қилиш чоғида иш берувчи ходимдан бирор-бир ҳужжатни тақдим этишни талаб қилишга ҳақли эмас, агар мазкур иш махсус билим ёхуд махсус тайёргарликни талаб қилса ва илгари бу ҳужжатлар ходим томонидан тақдим этилмаган бўлса, бундан дипломни, гувоҳномани (сертификатни) ёки таълим тўғрисидаги ёхуд касбий тайёргарлик ҳақидаги бошқа ҳужжатни талаб қилиш мустасно.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш чоғида ушбу Кодекста, бошқа қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

435-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилиш меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади ва иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Асосий иш тўғрисида иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган ходимнинг ички ўриндошлиги чоғида ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида алоҳида меҳнат шартномаси тузилади.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномалари, агар бу қонунчиликка зид бўлмаса, бир ёки бир нечта иш берувчи билан тузилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида тузилган меҳнат шартномасида иш ўриндошлик асосида бажарилаётганлиги кўрсатилиши шарт.

Ўриндошлик асосида ишга қабул қилинаётган шахслар билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида ушбу Кодекснинг 104-моддасида назарда тутилган шарт-шароитлар билан бир қаторда иш вақтининг давомийлиги ва ўриндошлик асосида ишлаш тартиби кўрсатилади.

436-модда. Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосидаги иши тўғрисидаги маълумотларни киритиш

Ходимнинг ёзма аризасига кўра, ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосида асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчасига иш даврларини кўрсатган ҳолда ўриндошлик асосидаги иш тўғрисида ёзув киритилади. Ўриндошлик асосидаги иш жойидан бериладиган маълумотноманинг шакли Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотнома асосий иш жойида сақланади.

Ички ўриндошлик чоғида ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзув унинг ёзма аризаси асосида киритилади.

437-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш чоғидаги иш вақтининг давомийлиги ва уни ҳисобга олиш

Ўриндошлик асосида ишлаш чоғида ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг мазкур тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (бундан соғлиқни сақлаш тизими ташкилотларининг шифокор ходимлари мустасно).

Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан бўшаган кунларда ўриндошлик асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунлик ярим нормасига риоя этилиши мумкин бўлмаган тақдирда, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни юритишга йўл қўйилади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни юритиш чоғида ўриндошлик асосидаги иш вақтининг (сменанинг)

умумий давомийлиги ҳисобга олинаётган давр учун ўриндошлик лавозими бўйича иш вақти нормасининг ярмидан кўп бўлмаслиги керак. Бунда ҳисобга олинадиган даврнинг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама республика комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

Ички ўриндошлик чоғида иш вақтини ҳисобга олиш асосий иш ва ўриндошлик асосидаги иш бўйича алоҳида-алоҳида юритилади.

438-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишлаб чиқариш натижасига ёхуд меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шартларга қараб амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга нормаланган топшириқлар белгиланса, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақиқатда бажарилган иш ҳажми учун якуний натижалар бўйича амалга оширилади.

Иш ҳақиға туман коэффицентлари белгиланган туманларда ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга меҳнатга ҳақ тўлаш ушбу коэффицентларни ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Ўриндошлик асосида ишлаш учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишлаб чиқариш натижасига ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга қараб қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори асосида ҳисоб-китоб қилинган миқдордан кам бўлмаслиги керак.

Ходимнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда, ушбу ҳисоблаб чиқаришнинг мақсадларидан қатъи назар, асосий иш жойи бўйича иш учун ва ўриндошлик асосида иш учун иш ҳақи алоҳида-алоҳида ҳисоб-китоб қилинади.

Агар жамоа шартномасида ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшма кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ўзга ички ҳужжатда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча ҳақ, устамалар, рағбатлантирувчи тўловлар тўлаш мазкур иш ўзи учун асосий иш бўлган ходимларга белгиланган тартибда амалга оширилади.

439-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътиллари

Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга йиллик асосий таътилар, шунингдек ўриндошлар ҳақли бўлган кўшимча меҳнат таътиллари асосий иш жойидаги йиллик меҳнат таътили билан бир вақтда берилади.

Агар ўриндошлик асосида ишнинг биринчи иш йилида ходим олти ойдан кам ишлаган бўлса, ўриндошлик асосида ишда йиллик меҳнат таътили учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Биринчи иш йилида олти ой ишлаган ўриндошларнинг йиллик меҳнат таътилига, шунингдек ишнинг кейинги йиллари учун йиллик меҳнат таътилига ўриндошлик асосида ишнинг ўртача иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда одатдаги тартибда ҳақ тўланади.

Асосий иш жойи бўйича йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги ўриндошлик асосидаги ишдаги меҳнат таътилининг давомийлигидан кўп бўлган ҳолларда, иш берувчи ўриндошнинг илтимосига кўра унга ўриндошлик асосидаги ишдаги йиллик меҳнат таътилидан ташқари асосий ишидаги йиллик меҳнат таътили ва ўриндошлик асосидаги ишнинг йиллик меҳнат таътили давомийлиги ўртасидаги фарқни ташкил этувчи кунларга иш ҳақи сақланмайдиган таътил ҳам бериши шарт.

**440-модда. Ўриндошлик асосида ишда кафолатли
тўловларни ва компенсация тўловларини
амалга оширишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Ишни таълим олиш билан бирга олиб борувчи шахсларга кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари фақат асосий иш жойида берилади.

Меҳнат шартномасини алоҳида асосларга кўра бекор қилиш чоғида ходимларнинг ишга жойлашиш даври учун ўртача иш ҳақи фақат асосий иш жойидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда сақланади. Ўриндошлик асосида ишловчи шахсларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ўзга кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари тўлиқ ҳажмда берилади.

**441-модда. Ўриндошлик асосида ишловчи шахслар билан
меҳнат шартномасини бекор қилишнинг
қўшимча асослари**

Ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

1) мазкур ишга ўзи учун асосий иш жойи бўлган ходим қабул қилинган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда ўриндошни меҳнат шартномаси бекор қилингунига қадар камида икки ҳафта олдин ёзма шаклда огоҳлантиради ёхуд мутаносиб миқдорда пулли компенсация тўлайди;

2) қонунчиликда ёки ушбу Кодекс 433-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ўриндошлик асосида ишлашга чекловлар жорий этилганлиги муносабати билан.

**442-модда. Ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисидаги
меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида
ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш**

Ўриндошлик (ички ёки ташқи) асосида ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 173-моддасининг иккинчи қисмида ҳамда 441-моддасида назарда тутилган қўшимча асослар бўйича бекор қилинганида ходимга ишдан бўшатиш нафақаси икки ҳафталик ўртача иш ҳақи миқдорида тўланади.

**2-§. Касаначиларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

443-модда. Касаначилик тушунчаси

Касаначилик тузиладиган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс (касанаачи) томонидан ўз яшаш жойи бўйича ёки касанаачига ёхуд унинг оила аъзоларига тегишли бўлган ёки касанаачи томонидан ижарага олинган бошқа хоналарда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш борасида амалга ошириладиган ишдир.

Касаначиларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши ушбу Кодекста ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган Касаначилик тўғрисидаги низомда белгиланган ўзига хос хусусиятлар инобатга олинган ҳолда татбиқ этилади.

444-модда. Касаначиларни ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш

Ўн олти ёшга тўлган жисмоний шахс касанаачи бўлиши мумкин.

Агар касаначиликнинг хусусияти касанаачи билан якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш заруратини тақозо этса, ўн саккиз ёшга тўлган шахсларнинг касаначиликни амалга оширишига йўл қўйилади.

445-модда. Касаначиликни қўллаш шартлари

Касаначиликни қўллашга, башарти агар касанаачи меҳнат шартномасига мувофиқ касаначиликни бажариш учун зарур биноларга, шу жумладан турар жойларга, шунингдек ишни бажариш учун амалий кўникмаларга эга бўлса ёхуд ишни бажаришга ўқитилган бўлса, йўл қўйилади.

Касаначилик амалга ошириладиган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмларнинг, ярим тайёр маҳсулотларнинг, маҳсулотларнинг ҳамда ишларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқларида ва хизмат кўрсатиш соҳаларида ташкилотлар ҳамда уларнинг буюртмалари бўйича уйда товарлар ишлаб чиқараётган ёки хизмат кўрсатаётган ходимлар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

Касаначининг куйидагиларни талаб қиладиган ишларни (хизматларни) бажаришига йўл қўйилмайди:

конунчиликда белгиланган фаолиятнинг айрим турларини амалга ошириш ҳуқуқи учун лицензия (рухсатнома) олишни;

уйда куч сарфлаб ишлатиладиган, кўп энергия сарфланадиган ва техник жиҳатдан мураккаб асбоб-ускуналардан, шунингдек хавфли кимёвий компонентлардан фойдаланишни;

уй шароитларида назорат қилиб бўлмайдиган махсус техника хавфсизлигига риоя этишни.

Касаначилик шароитларида фойдаланиш мумкин бўлмаган асбоб-ускуналар, хомашё, материаллар ва маҳсулотлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Ёнғин хавфсизлиги қоидаларига, санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига, шунингдек касаначиларнинг уй-жой-маиший шароитларининг ўзига хос хусусиятларига мувофиқ касаначилик ишларининг (хизматларининг) айрим турларига ёнғин ва санитария назорати давлат органларининг, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Давлат меҳнат инспекциясининг рухсати билан йўл қўйилиши мумкин.

Касаначилар учун ишларнинг (хизматларнинг) муайян турлари уларнинг амалий кўникмалари ва соғлиғининг ҳолати ҳисобга олинган ҳолда (ишнинг хусусияти, фойдаланиладиган ускуналар ва асбоблар, хомашёнинг ва материалларнинг хоссалари, ногиронлиги бўлган шахсларга нисбатан эса тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг тавсиялари эътиборга олинади) иш берувчи томонидан белгиланади.

446-модда. Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Касаначиликни амалга ошириш учун қабул қилинадиган жисмоний шахс билан иш берувчи ўртасида ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузилади.

Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномасига ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда куйидаги шартлар ҳам киритилади:

касаначи томонидан меҳнат вазифаларини амалга ошириш учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;

хомашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ҳамда топшириш тартиби;

моддий жавобгарлик шартлари;

иш берувчи ва касаначининг меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда меҳнат шартларига риоя этишга доир мажбуриятлари;

касанаичига таътиллар бериш, уни ижтимоий суғурта қилиш, унинг пенсия таъминоти шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначи ўз ускунаси, асбоби ва жиҳозидан фойдаланган тақдирда унинг харажатлари ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан касаначи фойдаланган энергия, сув, алоқа учун харажатларнинг ўрнини қоплаш (компенсация қилиш) тартиби;

касанаичи меҳнат шартномасида шартлашилган меҳнат вазифаларини амалга ошириши учун унга берилган ускуна, асбоб ва жиҳозни таъмирлаш юзасидан иш берувчининг мажбуриятлари;

касанаичининг айбига кўра материаллар, ускуналар, асбобларнинг бузилиши, шунингдек маҳсулотнинг тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги билан боғлиқ моддий зарарнинг ўрнини иш берувчига қоплаш шартлари;

касанаичига фойдаланиш учун берилган ускуналар, асбобларни, жиҳозларни, бутловчи буюмларни, хомашёни ва материалларни инвентаризациядан ўтказиш тартиби ҳамда иш берувчининг вакиллари билан касанаичилик амалга ошириладиган хоналарга киритиш шартлари;

касанаичига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергиясининг, сув, газнинг мавжуд эмаслиги ва бошқалар) муносабати билан иш берувчининг буюртмасини белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда, касаначининг бу ҳақда иш берувчини хабардор қилишга доир мажбуриятлари.

Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномасида бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Касаначи билан ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишган ҳолда тасдиқланади.

447-модда. Меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришда касаначи оила аъзоларининг иштирок этиши (ёрдамлашиши)

Касаначи томонидан ишларни бажариш иш берувчининг розилиги олинмаган ҳолда касаначининг оила аъзолари иштирокида (ёрдамида) амалга оширилиши мумкин. Бунда касаначининг оила аъзолари ва иш берувчи ўртасида яқка тартибдаги меҳнат муносабатлари юзага келмайди. Касаначи ўзига ёрдам берадиган оила аъзолари томонидан бажариладиган ишларнинг (хизматларнинг) сифати учун иш берувчи олдида жавобгардир.

448-модда. Касаначининг иш вақти

Иш берувчи касаначи учун ишлаб чиқариш топшириғини белгилашда бутун ишлар мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий давомийлиги нормал ёки қисқартирилган иш вақти давомийлигидан ошиб кетмаслиги учун ишларнинг айрим турларини бажаришга доир вақт нормативларини ҳисобга олиши керак.

Касаначи ишлаб чиқариш топшириғи ҳажмидан ҳамда меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шартлардан келиб чиққан ҳолда ўзи учун иш вақти давомийлигини, иш жадвалини ва тартибини мустақил равишда белгилайди.

Касаначи иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлашини инобатга олиб, у бажарган барча иш учун бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга нисбатан иш вақтидан ташқари, дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида, шунингдек тунги вақтда ишлаганлиги учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

449-модда. Касаначининг йиллик меҳнат таътили

Касаначининг йиллик меҳнат таътили давомийлиги, агар касаначи қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги кўпроқ бўлган йиллик меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Касаначиларга йиллик меҳнат таътилини бериш вақти ва навбати касаначи билан келишилган ҳолда иш берувчи томонидан тасдиқланган жадвалда белгиланади.

450-модда. Касаначининг меҳнатига ҳақ тўлаш

Касаначиларнинг ишига, қоида тариқасида, ишбай ҳақ тўланади. Ҳақ тўлаш амалда бажарилган ишлар (хизматлар) учун ёки сифати бўйича белгиланган талабларга жавоб берувчи ишлаб чиқарилган маҳсулот учун амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш нормалари ва ишбай нархлар тарафларнинг келишувига кўра тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ишбай ҳақ тўланадиган муайян иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартларига таққосланадиган бўлиши керак.

Касаначининг иш ҳақи, башарти касаначи меҳнат нормаларини ва меҳнат мажбуриятларини бажарса, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак ва бирон-бир энг юқори миқдор билан чекланмайди.

Касаначининг меҳнатига ҳар бир тугалланган иш топшириғи, ишлар ҳажми топширилаётганда ёки меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгиланган мунтазам вақт оралиғида ҳақ тўланиши керак.

Меҳнат шартномасида касаначининг меҳнатига бўнак тарзида ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

Агар касаначи ўз меҳнاتини бажарадиган жойда иш ҳақиға ҳудуд коэффиценти белгиланган бўлса, касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффицент ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши керак.

451-модда. Касаначи билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Касаначи билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда назарда тутилган асосларда ва тартибда, шунингдек меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

3-§. Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

452-модда. Масофадан туриб ишлаш

Масофадан туриб ишлаш меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифасини иш берувчи жойлашган ердан, ташкилотнинг алоҳида тузилмасидан (шу жумладан бошқа ерда жойлашганларидан) иш берувчининг бевосита ёки билвосита назоратида бўлган стационар иш жойидан, ҳудуддан ёки объектдан ташқарида бажаришдан иборат бўлиб, бунда мазкур меҳнат вазифасини бажариш ҳамда уни бажариш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчи билан ходим ўртасида ҳамкорликни амалга ошириш учун ахборот- телекоммуникация тармоқларидан, шу жумладан Интернет жаҳон ахборот тармоғидан фойдаланиш шарт бўлади.

Масофадан туриб ишловчи ходимларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиши ушбу параграфда белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

Масофадан туриб ишлаш режими қуйидаги ҳолларда белгиланиши мумкин:

ходимни ишга қабул қилишда;

ходим одатдаги иш режимида масофадан туриб ишлаш режимиға ўтказилган тақдирда иш жараёнида.

Муайян иш берувчида ишлаётган шахснинг аввалги меҳнат вазифасини давом эттирган ҳолда одатдаги иш режимида масофадан туриб ишлаш режимиға ўтказилиши меҳнат шартларининг ўзгаришидир.

Ходимнинг одатдаги иш режимида масофадан туриб ишлаш режимига ўтказилиши, агар бунда ходимнинг меҳнат вазифаси ўзгарса, бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

453-модда. Доимий ва вақтинча масофадан туриб ишлаш

Иш берувчи билан:

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришнинг бутун вақти давомида масофадан туриб ишлаш тўғрисида номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномаси;

иш берувчининг назорати остида бўлган стационар иш жойидан ташқарида доимий асосда ишлаш ҳақидаги шартни ўз ичига олган меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув тузган шахсларнинг иши доимий асосда масофадан туриб ишлашдир.

Вақтинча масофадан туриб ишлаш ходим томонидан меҳнат вазифасини унинг розилиги билан иш берувчининг назорати остида бўлган стационар иш жойидан ташқарида вақтинча бажарилишини назарда тутувчи иш режимидир. Вақтинча масофадан туриб ишлашда меҳнат шартномаси тарафларининг розилиги билан масофадан туриб ишлаш режимининг муддати шарт қилиб кўрсатилган бўлиши керак.

Масофадан туриб ишлаш режимининг муддати қуйидагилар воситасида аниқланиши мумкин:

кун, ой ва бошқа муддатларда масофадан туриб ишлашнинг умумий муддати давомийлигини кўрсатиш;

масофадан туриб ишлаш бошланадиган ва тугалланадиган календарь санани белгилаш;

юз бериши билан масофадан туриб ишлаш режими муддати тугашига олиб келадиган ҳодисани аниқлаш (эпидемия муносабати билан аввал жорий этилган карантин чораларининг бекор қилиниши, табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқариш аварияси оқибатларининг бартараф этилиши ва бошқалар).

Вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишнинг энг кўп муддати бир йилдан ошмаслиги керак.

Вақтинча масофадан туриб ишлаш муддати тугагач, иш берувчи ходим учун у масофадан туриб ишлаш режимида ўтгунига қадар ишлаган аввалги иш режимини белгилаши шарт. Агар масофадан туриб ишлашга ўтиш вақтинча бўлган бўлса, иш берувчи ходимнинг ўтказилиш муддати тугаши билан унга аввалги меҳнат вазифаси бўйича ишини ҳам бериши шарт.

454-модда. Иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш

Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар,

тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчининг ташаббуси билан ходимнинг розилигисиз унинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишига ёки ўтказилишига йўл қўйилади.

Агар стационар иш жойида ходим томонидан бажариладиган ишнинг ўзига хос хусусияти ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган алоҳида ҳолларда уни иш берувчининг ташаббусига кўра масофадан туриб ишлашга вақтинча ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ёхуд иш берувчи ходимни масофадан туриб ишлаш учун зарур бўлган асбоб-ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни муҳофаза қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлай олмаса, иш берувчи:

ходимга таътиллار жадвалига мувофиқ йиллик меҳнат таътилини беришга;

таътиллار жадвалида назарда тутилган таътиллар бериш навбатидан қатъи назар, ходимга унинг розилиги билан тегишли иш йили учун йиллик меҳнат таътилини беришга;

ходимнинг розилиги билан унга иш ҳақини қисман сақлаб қолган ҳолда таътил беришга;

ушбу Кодекс 241-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган чекловларни ҳисобга олмай туриб, ходимга унинг розилиги билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришга;

ходим учун тўлиқсиз иш вақтини белгилашга ҳақли.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар мавжуд бўлганда иш берувчи камида икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантирган ҳолда ходим учун тўлиқсиз иш вақтини жорий этишга ҳақли.

Агар стационар иш жойида ходим бажараётган ишнинг ўзига хос хусусияти уни вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишини ёки ўтказилишини амалга ошириш имконини бермаса ва ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган чораларни кўриш имкони бўлмаса, мазкур ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаётган вақт иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолиш ҳисобланади ҳамда бу вақт учун ушбу Кодекс 266-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, агар каттароқ тўлов миқдори жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ёхуд ички ҳужжатларда назарда тутилмаган бўлса, ҳақ тўланади.

455-модда. Масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими

Масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими стационар иш жойида ишлашни ва масофадан туриб ишлашни ўз ичига олади. Стационар иш жойида ва масофадан туриб ишлаш муддатлари ҳамда уларнинг навбат билан алмашилиши меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан аниқланади.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ходим учун доимий ёки вақтинча масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими белгиланиши мумкин.

456-модда. Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ва тарафлар белгиллаган масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши тўғрисидаги келишувлар умумий тартибда ёки электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали тузилиши мумкин. Бунда масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномаси, тарафлар белгиллаган меҳнат шартномаси шартларининг ўзгариши тўғрисидаги келишувлар тузилган жой сифатида иш берувчининг жойлашган ери кўрсатилади.

Электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган масофадан туриб ишловчи ходимнинг талабига кўра, иш берувчи тегишли тарзда расмийлаштирилган мазкур меҳнат шартномасининг нусхасини масофадан туриб ишлаётган ходимга бу талабни олган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай маълум қилинадиган буюртма хат билан қоғозда почта орқали юбориши шарт.

Электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасини тузишда ушбу Кодекснинг 124-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган ҳужжатлар иш берувчига масофадан туриб ишлашга киришаётган шахс томонидан электрон ҳужжат тарзида тақдим этилиши мумкин. Иш берувчининг талабига кўра мазкур шахс иш берувчига ушбу ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини маълум қилинадиган буюртма хат билан қоғозда почта орқали юбориши шарт.

Меҳнат шартномаси тарафларининг ҳар бири бошқа тарафга улар томонидан имзоланган меҳнат шартномасининг нусхасини олганлиги ҳақида электрон шаклда хабар қилади.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидаги шартлар ҳам киритилади:

масофадан туриб ишлаш жадвали – масофадан туриб ишлаш режимида ходимга тақдим этиладиган иш кунларининг ҳамда иш соатларининг сони ва даврийлиги;

тарафлар ўртасида ишлаб чиқариш вазифалари ва уларнинг бажарилиши тўғрисида ахборот алмашиш усуллари;

масофадан туриб ишлашнинг аралаш режими белгиланганда стационар иш жойида ишлаш ва масофадан туриб ишлаш даврлари, шунингдек уларнинг навбат билан алмашилиши;

агар масофадан туриб ишловчи ходим томонидан меҳнат вазифасини амалга ошириши учун тегишли асбоб-ускуналар ва (ёки) ташкилий техника зарур бўлса, масофадан туриб ишловчи ходимга асбоб-

ускуналар ва (ёки) ташкилий техника бериш тартиби, бундан масофадан туриб ишловчи ходим ўзига тегишли бўлган ёки ўзи ижарага олган асбоб-ускуналар ва (ёки) ташкилий техникадан фойдаланиши тўғрисида тарафлар келишувга эришган ҳоллар мустасно;

иш берувчининг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимга берилган асбоб-ускуналарни ва (ёки) ташкилий техникани таъмирлашни амалга оширишга доир мажбуриятлари;

ходимни иш берувчи билан мунтазам равишда ҳамкорлик қилиш учун зарур бўлган алоқа воситалари билан, шу жумладан унинг Интернет жаҳон ахборот тармоғидан фойдаланишини таъминлаш;

ходимнинг айби билан иш берувчи томонидан масофадан туриб ишловчи ходимга топширилган ускуналар ва (ёки) ташкилий техника бузилганлиги туфайли иш берувчига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш шартлари;

масофадан туриб ишловчи ходимга фойдаланиш учун берилган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни муҳофаза қилиш воситаларини ва бошқа воситаларни инвентаризациядан ўтказиш тартиби;

меҳнат мажбуриятларини бажариш учун масофадан туриб ишловчи ходим ўз асбоб-ускуналари ва (ёки) ташкилий техникасидан фойдаланган тақдирда, масофадан туриб ишловчи ходимга харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

меҳнат мажбуриятларини бажариш учун алоқа воситаларидан фойдаланганлиги муносабати билан масофадан туриб ишловчи ходимга харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби ва шартлари;

масофадан туриб ишловчи ходим ва иш берувчининг электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали ҳамкорлик қилиши тартиби;

ишлаб чиқариш топшириғида шарт қилиб кўрсатилган ишларни меҳнат шартномасида белгиланган муддатларда бажариш имконияти бўлмаган тақдирда, масофадан туриб ишловчи ходимнинг ишларни ўз вақтида бажаришига монелик қилаётган сабабни кўрсатган ҳолда иш берувчини хабардор қилиш мажбурияти;

иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходимнинг зарур меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ҳамда хавфсизлик шартларига риоя этиш мажбуриятлари.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасида бошқа шартлар, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун қўшимча асослар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи жойлашган ҳудудда яшайдиган масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходим ўзининг иш берувчи ва бошқа ходимлар билан бевосита ҳамкорлик қилиши учун зарур бўлган иш вақтининг бир қисмида иш берувчининг иш жойида, қолган иш вақтида эса масофадан туриб ишлаши назарда тутилиши мумкин. Агар унинг иш вақтининг камида эллик фоизи масофадан туриб ишлашга тўғри келса, ходим масофадан туриб ишловчи бўлиб ҳисобланади.

Масофадан туриб ишловчи ходим билан ёзма меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

457-модда. Ходимни масофадан туриб ишлашга қабул қилишни ва ўтказишни расмийлаштириш

Ходимни масофадан туриб ишлашга қабул қилиш ва ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси ходимни масофадан туриб ишлашга номуайян муддатга ёки муддатли меҳнат шартномасига кўра қабул қилиш ҳақидаги иш берувчининг буйруғи эълон қилиниши учун асосдир. Масофадан туриб ишловчи ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга ушбу Кодексда назарда тутилган чекловларга амал қилган ҳолда йўл қўйилади.

Меҳнат шартномасига доир қўшимча келишув доимий равишда масофадан туриб ишлашга ўтиш тўғрисида буйруқни эълон қилиш учун асос бўлади.

Ходимнинг вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиши ҳақида буйруқни эълон қилиш учун ходимнинг масофадан туриб ишлашга ўтишга ва ишни масофадан туриб бажариш режими шартларига розилигини акс эттирадиган аризаси асос бўлади.

458-модда. Вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтишга ёки масофадан ишлашга ўтказишга доир устувор ҳуқуққа эга бўлган ходимларнинг тоифалари

Табиий ёки техноген хусусиятга эга ҳалокатлар, ишлаб чиқаришдаги авариялар, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар, шунингдек ёнғинлар, тошқинлар, зилзилалар, эпидемиялар ёки эпизоотиялар рўй берган тақдирда ҳамда аҳолининг ёхуд унинг бир қисмининг ҳаётига ёки нормал яшаш шароитларига таҳдид соладиган бошқа алоҳида ҳолларда иш берувчида тегишли техник ва ташкилий имкониятлар мавжуд бўлганда вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуқ бериладиган ходимларнинг тоифалари қуйидагилардан иборат:

ҳомиладор аёллар;

ўн тўрт ёшгача бўлган болаларнинг ота-оналари, васийлари;

ногиронлиги бўлган шахслар;

ёшга доир пенсионерлар;

ногиронлиги бўлган шахсларни ёки оиланинг ўзгалар парваришига муҳтож бўлган бемор аъзоларини парваришлайётган ходимлар.

Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички ҳужжатда, меҳнат шартномасида назарда тутилган ходимларнинг бошқа тоифалари ҳам вақтинча масофадан туриб ишлашга ўтиш ёки ўтказиш учун устувор ҳуқуққа эга бўлиши мумкин.

**459-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимларнинг
меҳнатини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси бўйича ўз мажбуриятларини бажариши учун масофадан туриб ишловчи ходимларни зарур ускуналар, дастурий-техник воситалар, ахборотни ҳимоя қилиш воситалари ва бошқа воситалар билан таъминлаш тартиби ҳамда муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботларни топшириш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишловчи ходимлар томонидан уларга тегишли бўлган ёки ижарага олинган ускуналар, ташкилий техника, дастурий-техник воситалар, алоқа воситалари, ахборотни ҳимоя қилиш воситаларидан ҳамда бошқа воситалардан фойдаланганлик учун компенсациянинг миқдори, уни тўлаш тартиби ва муддатлари, масофадан туриб ишлаш билан боғлиқ бошқа харажатларнинг ўрнини қоплаш тартиби жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида белгиланади.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг буйруғига мувофиқ иш берувчи жойлашган ерга қилган сафари, агар ходим яшаш жойига ҳар куни қайтиш имкониятига эга бўлмаса, хизмат сафари ҳисобланади.

**460-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг
ва иш берувчининг ҳамкорлиги**

Ходим ва иш берувчи масофадан туриб ишловчи ходимнинг масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида белгиланган иш вақти ичида меҳнат вазифасини бажариши учун муайян вақтни назарда тутувчи ҳамкорлик қилиш тартибини белгилайди.

Ҳамкорлик қилиш тартиби касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатда, масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида белгиланади. Ҳамкорлик қилиш тартибида масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг кўнгироқларига, электрон хатларига ва бошқа шаклда амалга оширилган сўровларига жавоб бериш мажбурияти, шунингдек масофадан туриб ишловчи ходим ўз меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчининг сўровларига жавоб бериши шарт бўлган муддат назарда тутилиши мумкин.

Ҳамкорлик қилиш тартибида белгиланган вақтдан ташқари иш берувчининг телефон кўнгироқларига, электрон хатларига ва ҳар қандай шаклда амалга оширилган сўровларига ходимнинг жавоб бериши шарт эмас.

Агар ҳамкорлик қилиш тартиби масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномаси тарафлари томонидан келишилмаган бўлса ёхуд ходим ушбу бобда назарда тутилган тартибда тегишли ички ҳужжат билан таништирилмаган бўлса, ходим ўз вақтида жавоб бермаганлиги ёки меҳнат вазифасини бажариши билан боғлиқ масалалар бўйича иш берувчининг

сўровларига жавоб бермаганлиги учун жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Масофадан туриб ишловчи ходим ва иш берувчи ўртасидаги ҳамкорлик иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларда ёхуд масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида кўрсатилган хабарни жўнатган шахсни ишончли аниқлаш имконини берадиган барча усуллардан фойдаланган ҳолда, электрон ҳужжатлар алмашинуви орқали амалга оширилади. Мазкур алмашинув тарафларининг ҳар бири масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасида назарда тутилган муддатда бошқа тарафдан электрон ҳужжатни олганлиги ҳақидаги тасдиқномани юбориши шарт.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукукий ҳужжатларга мувофиқ ходим ўзининг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган қабул қилинаётган ички ҳужжатлар, иш берувчининг буйруқлари, билдиришномалари, талаблари ва бошқа ҳужжатлари билан ёзма шаклда, шу жумладан имзо қўйдириб таништирилиши керак бўлган ҳолларда, масофадан туриб ишловчи ходим улар билан иш берувчи ва масофадан туриб ишловчи ходим ўртасидаги электрон ҳужжат алмашинуви орқали таништирилиши мумкин.

Масофадан туриб ишловчи ходим иш берувчига ариза билан мурожаат қилишга, иш берувчига тушунтиришлар, ўзи амалга ошираётган меҳнат фаолияти билан боғлиқ бошқа ахборотни электрон шаклда тақдим этишга ҳақли.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, ижтимоий суғурта бўйича бошқа тўловларни олиш учун масофадан туриб ишловчи ходим қонунчиликда назарда тутилган ҳужжатларнинг аслини, агар ходим ўриндош бўлса, ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини иш берувчига маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали юборади.

Иш берувчи томонидан масофадан туриб ишловчи ходимга иш билан боғлиқ ҳужжатларнинг тегишли тартибда тасдиқланган кўчирма нусхалари ушбу Кодекснинг 117-моддасига мувофиқ берилади. Иш берувчи ходим томонидан ариза берилган уч иш кунидан кечиктирмай ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали ёки агар бу аризада кўрсатилган бўлса, электрон ҳужжат тарзида юбориши шарт.

461-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақти

Масофадан туриб ишловчи ходим учун ишлаб чиқариш топшириғини белгилаш чоғида иш берувчи ишларнинг айрим турларини бажариш вақти нормативларини инобатга олиши, бунда бир ойга мўлжалланган ишнинг бутун мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий давомийлиги иш вақтининг нормал ёки қисқартирилган давомийлигидан ошмаслиги керак.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш вақти қуйидагиларни ўз ичига олади:

масофадан туриб ишловчи ходим иш берувчи билан алоқада бўлиши (бевосита ҳамкорлик қилиши) керак бўлган, қайд этилган иш вақтини. Масофадан туриб ишлашнинг аралаш тартибида қайд этилган иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишувида назарда тутилган стационар иш жойидаги иш вақтини;

фойдаланиш тартиби масофадан туриб ишловчи ходим томонидан ишлаб чиқариш вазифасининг ҳажмидан ва меҳнат шартномасида белгиланган бошқа шароитлардан келиб чиққан ҳолда мустақил равишда белгиланадиган иш вақтини.

Фойдаланиш тартиби масофадан туриб ишловчи ходим томонидан мустақил равишда белгиланадиган иш вақтига бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ҳамда унга нисбатан ишдан ташқари иш, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги иш, шунингдек тунги вақтдаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди, бундан ушбу модданинг тўртинчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг дам олиш вақти даврида иш берувчи билан ходимнинг ҳамкорлик қилишига ходимни дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишга жалб этиш учун белгиланган тартибда, айрим ҳолларда йўл қўйилади. Иш берувчининг ходим учун белгиланган қайд этилган иш вақти давомийлигидан ташқари вақтда ходим билан ҳамкорлик қилиши ишдан ташқари иш бўлиб, бунга ходимни ишдан ташқари ишга жалб қилиш учун белгиланган тартибда йўл қўйилади.

Иш берувчининг ташаббусига кўра, дам олиш кунларида ёки ишланмайдиган байрам кунларида, тунги вақтда, шунингдек масофадан туриб ишловчи ходим учун қайд этилган иш вақтидан ташқари вақтда иш берувчининг ходим билан ҳамкорлик қилганлиги учун ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда оширилган ҳақ тўланади.

462-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг ҳар йилги меҳнат таътили

Агар масофадан туриб ишловчи ходим меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ёки меҳнат шартномасига мувофиқ давомийлиги узоқроқ бўлган ҳар йилги меҳнат таътилига чиқиш ҳуқуқига эга бўлмаса, унинг ҳар йилги меҳнат таътилининг давомийлиги йигирма бир календарь кундан кам бўлиши мумкин эмас.

Масофадан туриб ишловчи ходимга ҳар йилги меҳнат таътилини ва бошқа турдаги таътиллари бериш тартиби масофадан туриб ишлаш ҳақидаги меҳнат шартномасида ушбу Кодексга ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ белгиланади.

463-модда. Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай тизимида ҳақиқатда ишлаб берилган вақт учун, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида эса ҳақиқатда бажарилган иш ҳажми учун амалга оширилади.

Ишлаб чиқариш нормалари ва ишбай нархлар ишларни бажариш учун меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ белгиланган нормал иш вақтидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра белгиланади.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш миқдори иш берувчининг ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари билан таққосланадиган бўлиши керак.

Масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш, башарти у меҳнат нормаларини ва меҳнат вазифаларини бажарса, қонунчиликда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги ва бирон-бир энг катта миқдор билан чекланмаслиги керак.

Масофадан туриб ишловчи ходим ўз меҳнатини амалга ошираётган жойда иш ҳақиға нисбатан ҳудудий коэффициент белгиланган бўлса, масофадан туриб ишловчи ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициент ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилиши керак.

464-модда. Масофадан туриб ишловчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

Масофадан туриб ишловчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда белгиланган асосларга кўра бекор қилиниши мумкин.

Агар масофадан туриб ишловчи ходимнинг иш берувчининг масофадан туриб ишлаш тўғрисидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруғи билан танишиб чиқиши электрон ҳужжат тарзида амалга оширилса, иш берувчи масофадан туриб ишловчи ходимга мазкур меҳнат шартномаси бекор қилинган куни лозим даражада расмийлаштирилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали қоғозда юбориши шарт.

4-§. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатини ҳуқуқий жihatдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

465-модда. Вахта усулида ишлаш тўғрисидаги умумий қоидалар

Вахта усулида ишлаш ходимларнинг доимий яшаш жойига қунлик қайтишини таъминлаш имкони бўлмаган тақдирда, уларнинг доимий яшаш

жойидан ташқарида меҳнат жараёнини амалга оширишнинг алоҳида шаклидир.

Вахта усулида ишлаш иш жойи ходимларнинг доимий яшаш жойидан ёки иш берувчининг жойлашган еридан сезиларли даражада узоқда жойлашганида ишлаб чиқариш объектларини, ижтимоий ва бошқа объектларни қуриш, таъмирлаш ёки реконструкция қилиш муддатларини қисқартириш, аҳоли яшамайдиган, олис ҳудудларда ёхуд алоҳида табиий шароитларга эга бўлган ҳудудларда ишлаб чиқариш объектларидан фойдаланилишини таъминлаш мақсадида, шунингдек бошқа ишлаб чиқариш фаолиятини амалга ошириш учун қўлланилади.

Вахта усулидаги ишларга жалб қилинадиган ходимлар ишларни бажариш объектида бўлиш даврида иш берувчи томонидан махсус ташкил этиладиган, мазкур ходимларнинг ишларни бажариши вақтида ҳаёт фаолиятини ва сменалар ўртасида дам олишини таъминлаш учун мўлжалланган бинолар ва иншоотлар мажмуидан иборат бўлган вахта шаҳарчаларида ёхуд шу мақсадлар учун мослаштирилган ва иш берувчининг ҳисобидан ҳақи тўланадиган ётоқхоналарда, бошқа турар жойларда яшайди.

Агар вахта объектида меҳнат фаолиятини амалга оширувчи ходим ҳар куни ўз доимий яшаш жойига қайтиш имкониятига эга бўлса, бундай ишни бажариш вахта усулида ишлаш ҳисобланмайди.

Ишнинг вахта усулини қўллаш тартиби иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Ишни вахта усулида ташкил этиш тўғрисидаги намунавий низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

466-модда. Ходимларнинг айрим тоифаларини вахта усулидаги ишларга жалб қилишни чеклаш

Вахта усулида бажариладиган ишларга қуйидагилар жалб қилиниши мумкин эмас:

- ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар;
- ҳомиладор аёллар;
- уч ёшгача бўлган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий);
- тиббий хулосага мувофиқ вахта усулидаги ишларни бажаришига қарши кўрсатмалар бўлган шахслар.

467-модда. Вахтанинг давомийлиги

Вахта объектда ишларни бажариш вақтини ва сменалар ўртасида дам олиш вақтини ўз ичига олувчи умумий даврдир.

Вахтанинг давомийлиги бир ойдан ошмаслиги керак.

Жамоа келишувларида ёки жамоа шартномасида белгиланган алоҳида ҳолларда айрим объектларда вахтанинг давомийлиги уч ойга қадар узайтирилиши мумкин.

**468-модда. Вахта усулида ишлаш чоғида
иш вақтини ҳисобга олиш**

Вахта усулида ишлаш чоғида иш вақтини бир ой, чорак ёки бошқа узоқроқ муддатли давр учун, лекин ўн икки ойдан кўп бўлмаган давр учун жамлаб ҳисобга олиш белгиланади.

Ҳисобга олиш даври қуйидагиларни қамраб олади:

ходимнинг вахтада бўлган давридаги иш вақтини;

иш берувчининг жойлашган еридан ёки тўпланиш жойидан то иш бажариладиган жойга бориш ва ортга қайтиш чоғида йўлда бўлиш вақтини; мазкур календарь даврга тўғри келадиган дам олиш вақтини.

Иш берувчи вахта усулида ишлайдиган ҳар бир ходим иш вақтининг ва дам олиш вақтининг ҳисобини ойма-ой ҳамда бутун ҳисобга олиш даври учун юритиши шарт.

**469-модда. Вахта усулида ишлаш чоғида меҳнат
ва дам олиш режимлари**

Ҳисобга олиш даври доирасида иш вақти ва дам олиш вақти иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган ва амалга киритилгунига қадар икки ойдан кечиктирмай ходимлар эътиборига етказиладиган жадвал билан тартибга солинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган жадвалда қуйидагилар назарда тутилади:

ҳисобга олиш даврининг давомийлиги;

ходимларни вахтага олиб бориш ва у ердан қайтариб олиб келиш учун зарур бўлган вақт. Иш жойига бориш ва у ердан қайтиб келиш чоғида йўлда бўлиш кунлари иш вақтига киритилмайди ҳамда вахталар ўртасидаги дам олиш кунларига тўғри келиши мумкин;

ходимнинг вахтада бўлган даврида ҳар кунлик ишнинг давомийлиги. Бунда шундай ишнинг чекланган давомийлиги ўн икки соатдан ошмаслиги керак;

вахтада дам олиш вақти, бу ходимга қуйидагиларни тақдим этишни ўз ичига олади: иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус (агар кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги саккиз соатдан ошса, иккита танаффус), ишлаб чиқариш шароитларига кўра бундай танаффуснинг имкони бўлмаган ҳолларда эса иш вақтида ходимларнинг овқатланиш вақтини белгилаш ва ташкил этиш; ҳар кунлик (сменалар ўртасидаги) дам олиш, унинг давомийлиги дам олиш ва овқатланиш учун танаффусни ҳисобга олган ҳолда камида ўн икки соатни ташкил этиши керак; вахта

даврида ҳафталик дам олиш кунлари, агар ишлаб чиқариш шароитларига кўра бунинг имкони бўлса;

вахта оралиғидаги дам олиш вақти, бунга жадвалда назарда тутилган иш вақти нормасидан ортиқ ишлаганлик учун отгул кунлари ва бу даврга тўғри келадиган дам олиш кунлари киради. Отгул кунлари сони ходимнинг вахтада бўлган даврида жадвалга мувофиқ ортиқча ишланган умумий соатлар сонини иш куни давомийлигининг белгиланган нормасига бўлиш йўли билан аниқланади.

Вахтадаги иш жадвали доирасида тўлиқ иш кунига етмайдиган иш вақтининг ортиқча ишланган соатлари календарь йил мобайнида йиғилиб бориши ва тўлиқ иш кунларигача жамланиб, кейинчалик вахта оралиғидаги кўшимча дам олиш кунлари берилиши мумкин.

470-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг иш вақтидан ташқари иши

Ҳисобга олиш даврида ходим учун жадвалда белгиланган иш вақти давомийлигидан ташқари ишлаш вахта усулида ишловчи шахслар учун иш вақтидан ташқари ишдир.

Вахта усулида ишловчи шахсларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш ушбу Кодекс 189-моддасининг олтинчи – ўнинчи қисмларида назарда тутилган тартибда ушбу Кодекс 190-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган иш вақтидан ташқари ишнинг чекланган давомийлигига риоя қилган ҳолда амалга оширилади ва ушбу Кодекснинг 262-моддасига мувофиқ унга ҳақ тўланиши лозим.

471-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътили беришнинг ўзига хос хусусиятлари

Вахта усулида ишловчи шахсларга йиллик меҳнат таътили улар вахталар оралиғидаги дам олиш кунларидан фойдаланганидан кейин берилиши керак.

Ушбу модданинг биринчи қисмидаги талаб вахта усулида ишловчи шахсларнинг таътиллари жадвалини тузиш чоғида ҳисобга олиниши керак.

Агар вахта усулида ишловчи шахснинг йиллик меҳнат таътилининг тугаши вахталар оралиғидаги дам олиш кунларига тўғри келса, унда иш берувчи ходимнинг розилиги билан:

вахта бошлангунига қадар ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиши;

вахта бошлангунига қадар ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши;

ходимни вахтанинг бошқа сменасига ўтказиши мумкин.

472-модда. Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш, кафолатлар ва компенсациялар

Вахта усулида ишловчи шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш куйидагиларни ўз ичига олади:

вахта вақтида бажарилган иш учун ҳақ тўлашни;

вахтада ортиқча ишланган вақт учун вахталар оралиғидаги қўшимча дам олиш кунларига ҳақ тўлашни;

вахта усулида ишлаганлик учун устама ҳақни ва меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳужжатларда назарда тутилган ўзга тўловларни.

Агар жамоа шартномасида, ички ҳужжатда ёки меҳнат шартномасида юқорироқ ҳақ тўлаш белгиланмаган бўлса, вахтадаги иш жадвали доирасидаги иш вақтида ортиқча ишлаганлик муносабати билан ҳар бир дам олиш куни (вахталар оралиғидаги дам олиш куни) учун кунлик тариф ставкаси, кунлик ставка (бир кунлик иш учун маошининг бир қисми) миқдорида ҳақ тўланади.

Вахта усулида ишловчи шахслар учун вахта даврида ишларни бажариш жойларида бўлган ҳар бир календарь кун учун, шунингдек иш берувчининг жойлашган еридан (йиғилиш пунктидан) иш жойигача бориш ва орқага қайтиш чоғида йўлда бўлинган ҳақиқий кунлар учун суткалик ўрнига вахта усулида ишлаганлик учун устама тўланади.

Бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда вахта усулида ишлаганлик учун устама миқдори ва тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Бошқа иш берувчиларда вахта усулида ишлаганлик учун устама миқдори ва тўлаш тартиби жамоа шартномасида, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатда ёки меҳнат шартномасида белгиланади.

Ҳудудида иш ҳақиға ҳудудий коэффицентлар қўлланиладиган туманларга вахта усулида ишларни бажариш учун чиқадиган ходимларга бу коэффицентлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ҳисобланади.

Вахтада ишлаш жадвалида назарда тутилган, иш берувчининг жойлашган еридан (йиғилиш пунктидан) иш бажариладиган жойгача бориш ва у ердан қайтиш чоғида йўлда бўлиш вақти учун, шунингдек метеорологик шароитлар ёки транспорт ташкилотларининг айби туфайли йўлда қолиб кетиш вақти учун ходимга ўтган ой учун ҳисобланган иш ҳақи асосида аниқланадиган ўртача кунлик ставка миқдоридан келиб чиққан ҳолда компенсация тўланади.

27-боб. Ходимнинг меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

473-модда. Ноқулай меҳнат шароитлари ва ноқулай табиий-иқлим шароитлари тушунчалари

Зарарли (ўта зарарли) ва (ёки) хавфли (ўта хавфли) ишлаб чиқариш омилининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ноқулай меҳнат шароитларидир. Ходимнинг меҳнат фаолияти амалга

ошириладиган ишлаб чиқариш муҳити ва меҳнат жараёни омиллари ишлаб чиқариш омилларидир.

Ходимга таъсири касб касаллигига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омилларининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари зарарли меҳнат шароитларидир.

Ходимга таъсири унинг жароҳатланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омилларининг мавжудлиги билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари хавфли меҳнат шароитларидир. Микдорий тавсифига ва таъсир кўрсатишнинг давомийлигига қараб айрим зарарли ишлаб чиқариш омиллари хавфли бўлиши мумкин.

Касб касалликларининг оғир шакллари (умумий меҳнат қобилятининг йўқотилиши) ёхуд сурункали касалликлар сонининг анча ўсишини ва меҳнат қобилятининг вақтинча йўқотилиши кузатиладиган касалланишнинг юқори даражаларини келтириб чиқарадиган зарарли ишлаб чиқариш омиллари даражалари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта зарарли меҳнат шароитларидир.

Смена давомида ўлимга сабаб бўлиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омиллари билан тавсифланадиган меҳнат шароитлари ўта хавфли меҳнат шароитларидир.

Ноқулай табиий-иқлим шароитлари деганда ходим томонидан меҳнат фаолиятини амалга оширишга ва унинг чўл жойларда, баланд тоғли, бориш қийин бўлган жойларда, шунингдек ноқулай экологик вазиятга эга бўлган жойларда истиқомат қилишига ноқулай таъсир кўрсатадиган табиий-иқлим, географик, ижтимоий-иқтисодий ва тиббий-биологик омиллар йиғиндиси тушунилади. Меҳнат қилиш учун ноқулай табиий-иқлим шароитларига эга бўлган жойлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

474-модда. Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш

Меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида аниқланадиган, меҳнат шароитлари ходимнинг меҳнат қобилятига ва соғлиғига номақбул таъсир кўрсатадиган иш ўринларида банд бўлган ходимлар меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида амалга оширувчи ходимлардир.

Меҳнат шароитларини, иш ўринларидаги меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тиғизлигини ҳамда асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфини баҳолаш, зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омилларини аниқлаш, шунингдек меҳнат шароитларини, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тиғизлигини қонунчиликда белгиланган талабларга мувофиқлаштириш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар мажмуи иш ўринларини меҳнат

шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказишдир.

Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомга мувофиқ амалга оширилади.

475-модда. Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида амалга оширувчи ходимларга қўшимча кафолатлар

Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида, ноқулай табиий-иқлим шароитларида амалга оширувчи ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار, меҳнатга ҳақ тўлаш, шунингдек бошқа меҳнат шароитлари борасида қўшимча кафолатлар берилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга кафолатларнинг энг паст даражаси қонунчиликда белгиланади. Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган бошқа ички ҳужжатларда мазкур тоифадаги ходимларга қўшимча кафолатлар бериш назарда тутилиши мумкин.

476-модда. Меҳнат фаолиятини ноқулай меҳнат шароитларида амалга оширувчи ходимларни мажбурий тиббий кўрикдан ўтказиш

Иш берувчи ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг дастлабки (меҳнат шартномасини тузаётганда) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтказилишини ташкил этиши шарт.

Бажарилиши чоғида дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўриклар ўтказиладиган ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларнинг рўйхати ҳамда мажбурий тиббий кўрикларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

477-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги

Меҳнат жараёнида зарарли ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари таъсирига дучор бўладиган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади. Бундай ишлар рўйхати ва уларни бажаришдаги иш вақтининг аниқ давомийлиги жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар улар тузилмаган бўлса – иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускунанинг

жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш асосида белгиланади.

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

478-модда. Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги

Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги олти кунлик иш ҳафтасида – олти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса – етти соату ўттиз дақиқадан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг ҳар кунги иши (сменаси) давомийлиги:

ўттиз соатли олти кунлик иш ҳафтасида – беш соатдан, ўттиз соатли беш кунлик иш ҳафтасида эса – олти соатдан ортиқ бўлмаслиги керак;

йигирма тўрт соатли олти кунлик иш ҳафтасида – тўрт соат, йигирма тўрт соатли беш кунлик иш ҳафтасида эса – беш соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

479-модда. Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишдаги чекловлар

Ишларда банд бўлган ходимларнинг иш вақтидан ташқари ишининг давомийлиги кунига икки соатдан ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш тақиқланади.

480-модда. Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллашдаги чекловлар

Ўта зарарли ва ўта хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллашга йўл қўйилмайди.

481-модда. Ноқулай меҳнат шaroитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил

Ноқулай меҳнат шaroитларида банд бўлган ходимлар йиллик қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга.

Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллارнинг давомийлиги, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган Иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускунанинг жароҳат етказиш хавфи юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ белгиланади.

Ноқулай меҳнат шaroитларида банд бўлган ходимларга бериладиган йиллик қўшимча таътилнинг энг қисқа давомийлиги, шунингдек ноқулай меҳнат шaroитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътиллارни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

482-модда. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланган ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш

Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш иш вақтининг қисқартирилган давомийлигида ходимлар учун худди иш вақтининг нормал давомийлигида бўлгани каби миқдорда амалга оширилади.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш оширилган миқдорда белгиланади.

Зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақни оширишнинг энг кам миқдори нормал меҳнат шaroитларидаги ҳар хил турдаги ишлар учун белгиланган тариф ставкасининг (маошнинг) тўрт фоизини ташкил этади.

Меҳнат ҳақини оширишнинг аниқ миқдорлари иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда белгиланади.

483-модда. Ноқулай табиий-иқлим шaroитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил

Ноқулай табиий-иқлим шaroитларидаги иш учун ҳар йилги қўшимча таътил қайси жойларда ишлаганлик учун меҳнат ҳақиға тегишли коэффициентлар белгиланган бўлса, ўша жойларда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи ходимларга берилади.

Табиий-иқлим шaroитлари ноқулай ҳудудларнинг рўйхати ва бундай шaroитлардаги иш учун бериладиган йиллик қўшимча таътилнинг энг қисқа давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ноқулай табиий-иқлим шaroитларидаги иш учун ушбу

модданинг биринчи қисмида назарда тутилмаган йиллик қўшимча таътиллار белгиланиши мумкин.

**484-модда. Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги
иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш коэффицентлари**

Ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлаш коэффиценти айрим ҳудудлардаги меҳнат шароитларининг хусусиятлари инобатга олинган ҳолда ходимларга тўланадиган компенсация хусусиятига эга бўлган устама туридир. Коэффицентларнинг энг кам миқдорлари ва уларни қўллаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

**28-боб. Ходим меҳнатининг хусусияти билан боғлиқ бўлган
меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг
ўзига хос хусусиятлари**

**1-§. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг,
ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида
бўлинмаси раҳбарининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

485-модда. Умумий қоидалар

Ташкилот раҳбари ушбу Кодексга, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларига, ички ҳужжатларга мувофиқ мазкур ташкилотга раҳбарликни амалга оширувчи, шу жумладан унинг ягона ижро этувчи органи вазифаларини бажарувчи жисмоний шахсдир.

Ушбу параграфдаги қоидалар, ташкилотларнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклларида, мулк шаклларида ва идоравий бўйсунувидан қатъи назар, ташкилотлар раҳбарларига нисбатан татбиқ этилади, бундан қуйидаги ҳоллар мустасно, агар:

ташкилот раҳбари ягона иштирокчи (таъсис этувчи), ташкилот мол-мулкнинг ягона мулкдори бўлса;

ташкилотни бошқариш бошқа ташкилот (бошқарувчи ташкилот) билан шартнома асосида амалга оширилса.

Ташкилот раҳбарининг ўринбосари раҳбар йўқлигида унинг вазифасини вақтинча бажариб туриш ўз хизмат вазифалари жумласига кирувчи ёки лавозим вазифалари тақсимооти асосида айрим масалалар бўйича раҳбар вазифасини бажарувчи шахсдир.

Ташкилот бош бухгалтери ташкилотда штатдаги лавозимни эгаллаб турган, ҳисоб сиёсатини шакллантириш, бухгалтерия ҳисобини юритиш, тўлиқ ва ҳаққоний бухгалтерия, солиқ ва статистика ҳисоботлари ўз вақтида тақдим этилиши учун жавоб берувчи, амалга оширилаётган хўжалик операцияларининг қонунчиликка мувофиқлигини, ташкилот мол-

мулкининг ҳаракати ва мажбуриятлари бажарилиши устидан назоратни таъминловчи шахсдир.

Ташкилотда бош бухгалтер лавозими мавжуд бўлмаган тақдирда ушбу параграфнинг қоидалари ташкилотда бош бухгалтер вазифасини амалга ошираётган мансабдор шахсга нисбатан татбиқ этилади.

Ташкилотнинг алоҳида бўлинмалари раҳбарлари таркибий бўлинмаларни ташкил этган ташкилот томонидан лавозимга тайинланадиган ва мазкур алоҳида бўлинмани ташкил этган ташкилот томонидан берилган ишончнома асосида фаолият кўрсатувчи мансабдор шахслардир.

Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг меҳнатга оид муносабатлар соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари ушбу Кодексда, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, ташкилотнинг, алоҳида бўлинманинг таъсис ҳужжатларида, меҳнат шартномасида белгиланади.

Қонунда ташкилотлар раҳбарларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ушбу параграфда назарда тутилганидан ташқари бошқа ўзига хос хусусиятлари ҳам белгиланиши мумкин.

**486-модда. Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари,
ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида
бўлинмасининг раҳбари билан меҳнат шартномаси
тузиш**

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмасининг раҳбари билан ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ёки тарафларнинг келишувида белгиланган муддатга муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Акциядорлик жамиятининг раҳбари билан қонунда белгиланган муддатга муддатли меҳнат шартномаси тузилади.

Қонунда ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ташкилот раҳбари билан меҳнат шартномаси тузилишидан олдинги тартиб-таомиллар (танлов ўтказиш, лавозимга сайлаш ёки тайинлаш ва ҳоказо) белгиланиши мумкин.

Ташкилот раҳбарини, унинг ўринбосарларини, ташкилот бош бухгалтерини ва ташкилотнинг алоҳида бўлинмаси раҳбарини ишга қабул қилиш чоғида олти ойгача муддат билан дастлабки синов белгиланиши мумкин.

**487-модда. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг,
ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида
бўлинмаси раҳбарининг ўриндошлик асосида
ишлаши**

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмаларининг раҳбари бошқа иш берувчида фақат ташкилотнинг ваколатли органи ёки ташкилот мулкдори ёхуд мулкдор

ваколат берган шахс (орган) рухсати билан ўриндошлик асосида ишлаши мумкин.

488-модда. Ташкилот раҳбарининг, унинг ўринбосарларининг, ташкилот бош бухгалтерининг ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбарининг моддий жавобгарлиги

Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери ва ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари ташкилотга ўзи бевосита етказган ҳақиқий зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган шахслар айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) туфайли етказилган зарарнинг ўрнини ташкилот мулкдорининг (акциядорлар, иштирокчилар, муассислар умумий йиғилишининг) ёхуд кузатув кенгашининг ёки мулкдор ваколат берган бошқа органнинг талабига биноан қоплайди. Бунда зарарларни ҳисоб-китоб қилиш фуқаролик тўғрисидаги қонунчиликда назарда тутилган нормаларга мувофиқ амалга оширилади.

489-модда. Ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, ташкилот алоҳида бўлинмаси раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилиниши мумкин:

1) ташкилот мулкдори ўзгарганлиги муносабати билан иш берувчининг ташаббусига кўра. Меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилишга ташкилот мулк қилиб олинган кундан эътиборан уч ой ичида йўл қўйилади. Мазкур муддатга ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврлари, унинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлганлиги вақти, бошқа узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган даврлари киритилмайди;

2) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Қуйидагилар билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш талаб қилинмайди:

ушбу Кодекснинг 161-моддасида назарда тутилган асослардан исталган бирига кўра ташкилот раҳбари, шунингдек алоҳида бўлинма раҳбари билан;

ушбу модда биринчи қисмининг 1-бандига кўра ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, алоҳида бўлинма раҳбари билан.

Ташкилот раҳбари ўз ташаббусига кўра номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугашидан олдин муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиб, бу ҳақда иш берувчини икки ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак.

Раҳбарнинг ўринбосарлари, ташкилот бош бухгалтери, алоҳида бўлинмалар раҳбарлари ўз ташаббусига кўра номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддати тугашидан олдин муддатли меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлиб, бу ҳақда иш берувчини бир ой олдин ёзма шаклда огоҳлантириши керак.

**490-модда. Ташкилотнинг коллегиял ижро этувчи органи
аъзоларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Қонунчиликда, ташкилотнинг таъсис ҳужжатларида ташкилот раҳбари учун ушбу параграфда белгиланган меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари меҳнат шартномасини тузган ташкилот коллегиял ижро этувчи органи аъзоларига нисбатан татбиқ этилиши мумкин.

**2-§. Мавсумий ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

491-модда. Мавсумий ишлар

Иқлим ва бошқа табиий шароитлар туфайли муайян давр (мавсум) давомида бажариладиган ишлар мавсумий ишлардир.

Мавсумий ишларнинг давомийлиги, қоида тариқасида, олти ойдан ошмаслиги керак.

Мавсумий ишларнинг, шу жумладан олти ойдан ортиқ давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлган айрим мавсумий ишларнинг рўйхатлари ва мазкур айрим мавсумий ишларнинг энг кўп давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

**492-модда. Мавсумий ишларни бажариш тўғрисида
меҳнат шартномаси тузишнинг
ўзига хос хусусиятлари**

Ишнинг мавсумий хусусияти тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида кўрсатилиши керак.

Мавсумий ходимларни ишга қабул қилиш чоғида синов муддати белгиланмайди.

Мавсумий ходимлар билан меҳнат шартномаси мавсумнинг давомийлигидан ошмайдиган муддатга тузилади.

493-модда. Мавсумий ходимларнинг меҳнат таътили

Мавсумий ходимлар ишнинг ҳар бир ойи учун камида икки календарь кун ҳисобидан ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Агар мавсумий ходим тўлиқ мавсум ишлаган бўлса, унга кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилган ҳолда ҳақ тўланадиган меҳнат таътили берилади. Бу ҳолда таътилнинг охирги куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳақ тўланадиган меҳнат таътили ўрнига мавсумий ходимга унинг хоҳишига кўра пулли компенсация тўланади.

Агар мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мавсум тугагунга қадар муддатидан олдин бекор қилинса, меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғида унга фойдаланилмаган меҳнат таътили учун ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда компенсация тўланади.

494-модда. Мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Мавсумий ходим иш берувчини уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида мавсумий ходимни:

ташкilot (унинг алоҳида бўлинимаси) тугатилиши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), шунингдек ходимларнинг сони ёки штати ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида етти календарь кун олдин;

мавсумий ходим малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Мавсумий ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, мавсумий ходим ўзи билан меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида бир кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирилади.

Мавсумий ходимни ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб пулли компенсация тўлашга ҳақли.

Мавсумий ходим билан меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 173-моддасининг иккинчи қисмида санаб ўтилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, унга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

3-§. Вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

495-модда. Вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар

Икки ойгача бўлган муддатга ишга қабул қилинган шахслар вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслардир (бундан буён матнда вақтинчалик ходимлар деб юритилади).

496-модда. Вақтинчалик ходимларни ишга қабул қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ишнинг вақтинчалик хусусияти тўғрисидаги шартлар меҳнат шартномасида қайд этилган бўлиши керак.

Вақтинчалик ходимларни ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланмайди.

497-модда. Вақтинчалик ходимларни дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрам кунларида ишга жалб қилиш

Икки ойгача бўлган муддатга меҳнат шартномаси тузган ходимлар ушбу муддат доирасида дам олиш кунларида ва ишланмайдиган байрамлар кунларида ўз ёзма розилигига кўра ишга жалб қилиниши мумкин.

Дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрамлар кунларидаги иш камида икки ҳисса миқдорида пул шаклида компенсация қилинади.

498-модда. Вақтинчалик ходимларга меҳнат таътили бериш

Вақтинчалик ходимлар ишнинг ҳар бир оyi учун камида икки календарь кун ҳисобидан ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Вақтинчалик ходимларга меҳнат таътиллари берилади ёки меҳнат шартномаси бекор қилинганда уларнинг хоҳишига кўра ишнинг ҳар бир оyi учун икки иш куни ҳисобидан компенсация тўланади.

499-модда. Вақтинчалик ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Вақтинчалик ходим иш берувчини уч календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) тугатилиши (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди), ходимлар сонининг ёки штатининг ўзгариши муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди), шунингдек ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли бажараётган ишига номувофиқлиги муносабати билан (ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 3-банди) меҳнат шартномасини муддатидан илгари бекор қилиш хусусидаги ўз нияти тўғрисида вақтинчалик ходимни камида уч календарь кун олдин ёзма шаклда, имзо қўйдириб огоҳлантириши шарт.

Вақтинчалик ходим билан тузилган меҳнат шартномаси вақтинчалик ходимнинг айбли ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) билан боғлиқ асосларга кўра бекор қилинган тақдирда, вақтинчалик ходим ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида бир кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирилади.

Вақтинчалик ходимни ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмида назарда тутилган ёзма равишдаги огоҳлантириш ўрнига иш берувчи унга мутаносиб пулли компенсация тўлашга ҳақли.

Агар жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, вақтинчалик ходимга меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланмайди.

4-§. Иқтисодиётнинг айрим тармоқлари ходимлари ва айрим касблар эгалари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

500-модда. Транспорт ходимлари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан шуғулланувчи ходимлар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан бевосита боғлиқ ишлар, касблар, лавозимлар рўйхатига мувофиқ бошқа ходимлар транспорт ходимларидир.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишга касбий тайёргарликдан ўтган ва касбий тайёргарликдан ўтганлиги тегишли ҳужжат (диплом, шаҳодатнома, гувоҳнома ва ҳоказо) билан тасдиқланган шахслар қабул қилинади.

Транспорт ходимлари ишга қабул қилиниш чоғида (дастлабки) ва иш жараёнида (даврий) мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

Транспорт ходимларига транспорт воситаларини бошқариш ёки транспорт воситаларининг ҳаракатланишини бошқариш билан бевосита боғлиқ бўлган ишда ўриндошлик асосида ишлашга рухсат этилмайди.

Транспорт ходимларининг меҳнатини қўллаш чоғида иш берувчилар мазкур ходимлар учун қонунчиликда белгиланган иш вақти ва дам олиш вақти режимининг, меҳнат шароитларининг ўзига хос хусусиятларига риоя этиши шарт.

Транспорт ходимларининг интизоми ушбу Кодексда, бошқа қонунларда, шунингдек интизом тўғрисидаги уставларда (низомларда) тартибга солинади.

501-модда. Педагог ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Умумий ўрта таълим ташкилотларининг, мактабгача таълим ташкилотлари ҳамда бошқа ташкилотларнинг болаларни ўқитиш ёки тарбиялаш билан бевосита шуғулланувчи педагог ходимлари ва бошқа ходимлари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган тартибда дастлабки тарзда (ишга қабул қилиш чоғида) ва даврий (иш жараёнида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

Тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка, маънавий-ахлоқий фазилатларга эга бўлган шахслар педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.

Педагог ходимларни олий таълим ташкилотларига кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи (ассистент), стажёр-ўқитувчи лавозимларига ишга қабул қилиш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган низомига мувофиқ танлов асосида амалга оширилади.

Олий таълим ташкилотининг раҳбарига танлов ўтказилгунига қадар кафедра мудири вақант лавозими бўйича вазифаларни бажаришни кафедранинг етакчи ўқитувчиларидан бирининг ёки тегишли факультет деканининг зиммасига юклатишга рухсат берилади.

Олий таълим ташкилотларига соатбай ҳақ тўланиши шартлари асосида ўқитувчилик ишига кираётган шахслар танловсиз, олий таълим ташкилоти раҳбарининг буйруғи билан ишга қабул қилинади.

Таълим ташкилотларининг педагог ходимларига ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги белгиланади ва йиллик узайтирилган меҳнат таътили берилади. Педагог ходимлар иш вақтининг аниқ давомийлиги ва йиллик узайтирилган меҳнат таътилининг давомийлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда белгиланади.

Таълим ташкилотлари меҳнатга ҳақ тўлаш учун мавжуд маблағлар доирасида мустақил равишда лавозим маошларига табақалаштирилган устамалар белгилашга ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш ва уни рағбатлантиришнинг турли шакллари қўллашга ҳақли.

**502-модда. Тиббиёт ходимлари меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Тиббиёт ходимлари учун иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ортиқ бўлмаган қисқартирилган давомийлиги белгиланади.

Айрим тоифадаги тиббиёт ходимлари йиллик қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга.

Тиббиёт ходимлари иш вақтининг ва йиллик қўшимча меҳнат таътилининг давомийлиги, шунингдек уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш разрядлари ҳамда тариф ставкасига (маошга) қўшимча тўловлар ва устамалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Раҳбар ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш бўйича тиббиёт ташкилотлари гуруҳлари ўзи бевосита бўйсунадиган соғлиқни сақлашни бошқариш органлари томонидан, даволанган беморлар сонига қараб – стационар муассасалар учун, хизмат кўрсатиладиган аҳоли сонига қараб – амбулатория-поликлиника хизмати ва бошқа тиббиёт ташкилотлари учун белгиланади.

Агар шифокорнинг мутахассислиги бўйича иш стажига уч йил ёки ундан ортиқ танаффус мавжуд бўлса (ижтимоий таътилар, тиббиётга ихтисослашмаган мутахассисликда ишлаш, узоқ давом этган касаллик, ногиронлик ва бошқалар), шифокор ўз касбий фаолиятини қайта бошлашдан олдин аввалги йилларда олинганлиги тўғрисида ҳужжат билан тасдиқланган мавжуд базавий, асосий ёки қўшимча мутахассисликка мувофиқ ихтисослашув курсларидан ўтиши шарт. Ихтисослашув курсларидан ўтиш тартиби қонунчиликда белгиланади.

**503-модда. Спортчилар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Ушбу модданинг қоидалари меҳнат вазифаси спорт мусобақаларига тайёргарлик кўришдан ва муайян турдаги ёки спорт турлари бўйича спорт мусобақаларида иштирок этишдан иборат бўлган ходимлар (бундан буён матнда спортчилар деб юритилади) билан меҳнат муносабатларини тартибга солади.

Спортчилар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, шу жумладан жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек ички ҳужжатларда белгиланади.

Ушбу Кодекс 104-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган шартлардан ташқари, спортчи билан тузиладиган меҳнат шартномасига қуйидагилар киритилиши шарт:

иш берувчининг машқ тадбирлари ўтказилишини ва спортчининг спорт мусобақаларида иштирок этишини таъминлаш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

спортчининг иш берувчи томонидан белгиланган спорт режимига риоя этиш ва спорт мусобақаларига тайёргарлик кўриш режаларини бажариш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

спортчининг спорт мусобақаларида фақат иш берувчининг кўрсатмаси бўйича иштирок этиш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

спортчининг халқаро допингга қарши ташкилотлар томонидан тасдиқланган допингга қарши қоидаларга риоя этиш, допинг назоратидан ўтиш мажбурияти тўғрисидаги шартлар;

иш берувчининг спортчининг ҳаёти ва соғлиғи суғурта қилинишини, шунингдек спортчининг қўшимча тиббий ва бошқа хизматларни олиш мақсадида тиббий суғурта қилинишини таъминлашга доир мажбурияти тўғрисидаги шартлар.

Меҳнат шартномасини тузиш чоғида спортчилар дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт. Иш берувчи дастлабки ва даврий мажбурий тиббий кўрикларнинг ўтказилишини ўз ҳисобидан ташкил этиши шарт. Меҳнат шартномасининг амал қилиши даврида спортчилар топширилган ишни бажариш учун яроқлилигини аниқлаш ҳамда касб касалликларининг ва спорт жароҳатланишларининг олдини олиш мақсадида даврий мажбурий тиббий кўриклардан ўтади.

Иш берувчи ўз маблағлари ҳисобидан спортчиларни спорт кийим-бошлари, спорт анжомлари ва ашёлари, улар меҳнат фаолиятини амалга ошириши учун зарур бўлган бошқа моддий-техника воситалари билан таъминлаши, шунингдек мазкур кийим-бошлар, асбоб-ускуналар, анжомлар, ашёлар ва воситаларни фойдаланишга яроқли ҳолатда сақлаши шарт.

Спортчиларга йиллик қўшимча меҳнат таътили берилади, унинг давомийлиги жамоа шартномаларида, ички ҳужжатларда, меҳнат шартномаларида белгиланади, лекин у тўрт календарь кундан кам бўлмаслиги керак.

Иш берувчи спортчининг спорт мусобақаларида иштирок этишини таъминлаш имкониятига эга бўлмаган ҳолларда, иш берувчилар ўртасидаги келишувга, спортчининг ўз ёзма розилигига кўра, бир йилдан ошмайдиган муддатга вақтинча бошқа иш берувчига ўтишига йўл қўйилади.

Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиши даври учун вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи у билан ушбу модданинг учинчи қисми қоидаларини инобатга олган ҳолда муддатли меҳнат шартномаси тузади.

Спортчи бошқа иш берувчига вақтинча ўтган даврда дастлаб тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиши тўхтатиб турилади (тарафлар меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган ҳуқуқлар амалга оширилишини ҳамда мажбуриятлар бажарилишини тўхтатиб туради). Бунда дастлаб тузилган меҳнат шартномаси амал қилиши муддатининг ўтиши узилиб қолмайди. Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиш муддати тугаганидан кейин дастлаб тузилган меҳнат шартномаси тўлиқ ҳажмда қайта тикланади.

Вақтинча ўтиш муддати мобайнида спортчига ва вақтинчалик иш жойидаги иш берувчига меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ҳамда меҳнат

ҳуқуқи нормаларини ўз ичига олган бошқа ҳужжатларда белгиланган қоидалар, ушбу моддада белгиланган хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда, тўлиқ ҳажмда татбиқ этилади.

Вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи спортчининг бошқа иш берувчига ўтишига доир ташаббус билан чиқиш ҳуқуқига эга эмас.

Спортчининг бошқа иш берувчига вақтинча ўтиши даврига тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодексда назарда тутилган асосларнинг исталган бирига кўра муддатидан илгари бекор қилинган тақдирда, вақтинча ўтиш даврига тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ бўлган календарь санасидан кейинги иш кунидан бошлаб дастлаб тузилган меҳнат шартномаси тўлиқ ҳажмда амал қилади.

Агар бошқа иш берувчига вақтинча ўтиш муддати тугаганидан кейин спортчи вақтинчалик иш жойидаги иш берувчида ишлашни давом эттирса ва на спортчи ёки на вақтинчалик иш жойидаги иш берувчи, на дастлаб меҳнат шартномаси тузилган иш берувчи вақтинчалик ўтиш даври учун тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни ҳамда дастлаб тузилган меҳнат шартномасини қайта тиклашни талаб қилмаса, дастлаб тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинади ва вақтинчалик ўтиш даври учун тузилган меҳнат шартномаси тарафлар келишуви билан белгиланадиган муддатга, бундай келишув мавжуд бўлмаган тақдирда эса номуайян муддатга узайтирилади.

Спортчи билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда назарда тутилган асослардан ташқари қуйидагилар асос бўлиши мумкин:

- 1) олти ой ва ундан кўп муддатга спортдан четлаштирилганлик;
- 2) халқаро допингга қарши ташкилотлар тасдиқлаган допингга қарши қоидаларнинг спортчи томонидан бузилганлиги, шу жумладан бир марта бузилганлиги.

Меҳнат шартномасини спортчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатининг давомийлиги меҳнат шартномаси тарафлари томонидан тегишли спорт тури ёки турлари бўйича Ўзбекистон Республикаси спорт федерацияларининг (ассоциацияларининг) тавсияларига кўра Ўзбекистон Республикаси Спортни ривожлантириш вазирлиги белгилайдиган муддатлар инобатга олинган ҳолда аниқланади.

29-боб. Микрофирмаларда ва иш берувчи бўлган жисмоний шахсларда ишловчи шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

1-§. Микрофирмалар жумласига киритилган иш берувчиларда ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

504-модда. Умумий қоидалар

Микрофирмалар жумласига киритилган иш берувчиларда (бундан буён матнда иш берувчи бўлган микрофирма деб юритилади) ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ушбу параграфда

белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда амалга оширилади.

Агар иш берувчи бўлган микрофирма тадбиркорлик субъектларининг белгиланган таснифига мувофиқ микрофирмалар жумласига кирмай қолса, давлат статистика органлари томонидан иш берувчи бўлган микрофирма тўғрисида тегишли маълумотлар киритилган пайтдан эътиборан ушбу иш берувчида якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мувофиқ ушбу параграфда белгиланган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмаган ҳолда амалга оширилиши керак.

**505-модда. Якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни
ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий
муносабатларни ички ҳужжатлар ҳамда меҳнат
шартномалари билан ҳуқуқий жиҳатдан
тартибга солиш**

Иш берувчи бўлган микрофирма ички ҳужжатларни (ички меҳнат тартиби қоидаларини, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомни, мукофотлаш ҳақидаги низомни, сменалар жадвалини ва бошқаларни) қабул қилишдан тўлиқ ёки қисман воз кечишга ҳақли. Бунда якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солиш учун иш берувчи бўлган микрофирма ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаларига меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ички ҳужжатлар билан тартибга солиниши зарур бўлган шартларни киритиши керак. Мазкур меҳнат шартномалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланадиган намунавий шакл асосида тузилади.

Иш берувчи бўлган микрофирмаларга ишга кирувчи шахслар билан номаълум муддатга меҳнат шартномаси ёхуд муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Иш берувчи бўлган микрофирмаларнинг ходимларига ушбу микрофирмадаги иш стажи учун қўшимча меҳнат таътили берилиши мумкин, унинг давомийлиги ва уни бериш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, ички ҳужжатларда ёхуд меҳнат шартномасида белгиланади.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходимни меҳнат шароитларининг ўзгариши (ушбу Кодекснинг 137-моддаси биринчи қисми) ва иш берувчининг бошқа жойга кўчиши муносабати билан жойнинг ўзгариши (ушбу модданинг 146-моддаси биринчи қисми) тўғрисида камида бир ой олдин ёзма равишда хабардор қилиши шарт.

506-модда. Иш берувчи бўлган микрофирма ходимлари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Иш берувчи бўлган микрофирма ходими иш берувчи бўлган микрофирмани етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда, меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи бўлган микрофирма ўз ходими билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга ҳақли.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходими билан тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи бўлган микрофирма ходимини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади.

2-§. Якка тартибдаги тадбиркорларда ёлланиб ишлайдиган шахслар меҳнатини ҳукуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

507-модда. Умумий қоидалар

Давлат рўйхатидан ўтган якка тартибдаги тадбиркорлар банк ҳисобварағини очганидан кейин якка тартибдаги тадбиркор томонидан амалга ошириладиган фаолият турига қараб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган миқдорда ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланишга ҳақли.

Якка тартибдаги тадбиркор ва ёлланма ходим ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ушбу параграфда назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик билан тартибга солинади.

508-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномаси

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ишга қабул қилинаётган шахс билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келишига ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ишга қабул қилинаётган ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси ёки муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин. Бунда меҳнат шартномасининг муддати якка тартибдаги тадбиркор давлат рўйхатидан ўтказилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг амал қилиш муддатида ошмаслиги керак.

Иш қидираётган шахс меҳнат шартномаси тузилгунига қадар меҳнат ва бандлик шартлари тўғрисида олдиндан хабардор қилинган бўлиши керак.

Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси уч нусхада тузилади, улардан бири якка тартибдаги тадбиркорда қолади, иккинчиси ёлланма ходимга берилади, учинчиси эса якка тартибдаги тадбиркорнинг солиқ бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солиқ хизмати органига тақдим этилади. Меҳнат шартномасининг нусхасини давлат солиқ хизмати органига тақдим этиш электрон шаклда ҳам амалга оширилиши мумкин.

Якка тартибдаги тадбиркор томонидан ёлланма ходимларни ишга қабул қилиш буйруқ эълон қилмасдан амалга оширилади.

Якка тартибдаги тадбиркорларда ишловчи ходимларга меҳнат дафтарчалари юритилмайди.

509-модда. Иш ва дам олиш режими

Иш режими, дам олиш кунларини ва йиллик меҳнат таътилларини бериш тартиби ходим билан якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги ушбу Кодексда белгиланганидан кўпроқ, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги эса қисқароқ бўлиши мумкин эмас.

510-модда. Якка тартибдаги тадбиркор томонидан меҳнат шартларининг ўзгартирилиши

Ушбу Кодекс 137-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолларда якка тартибдаги тадбиркор ходимнинг тарафлар томонидан белгиланган меҳнат шартлари ўзгартирилиши тўғрисида ходимни камида ўн тўрт календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

511-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилиш

Ходим якка тартибдаги тадбиркор билан тузилган меҳнат шартномасини ушбу тадбиркорни етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақли.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддати ходим ва якка тартибдаги тадбиркорнинг келишувига кўра қисқартирилиши мумкин.

Ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари, якка тартибдаги тадбиркор ходим билан тузилган меҳнат шартномасини унда назарда тутилган асосларга кўра бекор қилишга ҳақлидир.

Ходим билан якка тартибдаги тадбиркор ўртасида тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тугилиши мумкин.

Ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда тўланадиган ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида белгиланади.

Якка тартибдаги тадбиркор ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда якка тартибдаги тадбиркорнинг солиқ бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солиқ хизмати органини меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

Якка тартибдаги тадбиркорнинг фаолияти тўхтатиб турилган ҳолларда ходимнинг ўртача иш ҳақи икки ҳафта давомида сақланиб қолади. Ушбу муддат тугаганидан кейин якка тартибдаги тадбиркор ўз фаолияти тўхтатиб турилиши муносабати билан ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ходимга ушбу шартномада назарда тутилган миқдорда, лекин ходимнинг икки ҳафталик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда компенсация тўлаган ҳолда бекор қилишга ҳақли. Мазкур миқдордаги пулли компенсация якка тартибдаги тадбиркорнинг фаолиятининг бир ҳафтадан ортиқ давом этган тўхтатиб турилиши даврида, ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилган тақдирда ҳам тўланади.

512-модда. Якка тартибдаги тадбиркорда ишлайдиган ходимларнинг меҳнат стажи

Якка тартибдаги тадбиркорда ёлланиб ишлаш даврлари, башарти ижтимоий солиқ тўланса, ходимнинг меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади.

Ходимнинг меҳнат стажини ҳисобга олиш ижтимоий солиқ тўлаш тўғрисидаги маълумотлар асосида амалга оширилади.

513-модда. Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини ҳал этиш

Ходим ва якка тартибдаги тадбиркор ўртасидаги ўзаро келишув асосида тартибга солинмаган якка тартибдаги меҳнат низолари суд тартибида ҳал этилади.

3-§. Уй ишчиларининг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

514-модда. Уй ишчилари

Иш берувчи бўлган жисмоний шахсларга уларнинг тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ бўлмаган шахсий эҳтиёжларини қаноатлантириш учун ишларни бажарувчи, хизматлар кўрсатувчи ходимлар (боғбонлар, энагалар, қоровуллар, оқсочлар, ҳайдовчилар ва бошқалар) уй ишчиларидир.

Уй ишчиларини ишга қабул қилишга улар ўн олти ёшга тўлганида йўл қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида истиқомат қилаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахслар ўзида фуқаролик муомала лаёқати тўлиқ ҳажмда мавжуд бўлган тақдирда, уй ишчиларини ишга ёллаш ҳуқуқига эга.

515-модда. Уй ишчиси билан тузиладиган меҳнат шартномаси

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан ёзма шаклда тузиладиган меҳнат шартномаси уй ишчиси билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар юзага келишига асос бўлади.

Ишга қабул қилинаётган уй ишчиси билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси ёки муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси тузилгунига қадар уй ишчиси иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан меҳнат шартлари тўғрисида олдиндан хабардор қилиниши керак.

Уй ишчиси билан меҳнат шартномаси уч нусхада тузилади, улардан бири иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг яшаш жойидаги давлат солиқ хизмати органига тақдим этилади, иккинчиси иш берувчида қолади, учинчиси эса ходимга берилади.

Уй ишчиси билан тузиладиган меҳнат шартномасининг намунавий шакли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссияси билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Агар тарафлар уй ишчисини озиқ-овқат ва уй-жой билан таъминлаш тўғрисида келишувга эришган бўлса, бу шарт меҳнат шартномасининг мазмунига киритилиши керак.

Уй ишчиларини ишга қабул қилиш буйруқ эълон қилинмасдан амалга оширилади.

Уй ишчиларига меҳнат дафтарчалари юритилмайди.

516-модда. Иш ва дам олиш режими

Иш режими, дам олиш кунларини ва йиллик меҳнат таътилларини бериш тартиби ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Бунда иш ҳафтасининг давомийлиги ушбу Кодексда

белгиланганидан кўпроқ, йиллик меҳнат таътилининг давомийлиги эса қисқароқ бўлиши мумкин эмас.

Уй хўжалигида яшовчи уй ишчиларини ҳар кунлик ёки ҳар ҳафталик дам олиш ёхуд йиллик меҳнат таътиллари даврида уй хўжалигида ёки уй хўжалиги аъзолари билан қолишга мажбурлаш тақиқланади.

517-модда. Иш берувчи бўлган жисмоний шахс томонидан уй ишчисининг меҳнат шартларини ўзгартириш

Ушбу Кодекс 137-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи бўлган жисмоний шахс уй ишчисининг тарафлар томонидан меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисида ходимни камида ўн тўрт календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантириши шарт.

518-модда. Уй ишчилари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

Уй ишчиси меҳнат шартномасини иш берувчи бўлган жисмоний шахсни етти календарь кун олдин ёзма шаклда огоҳлантирган ҳолда, ўз ташаббусига кўра бекор қилишга ҳақлидир.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддати уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин.

Ушбу Кодексда назарда тутилган асослардан ташқари, иш берувчи бўлган жисмоний шахс меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар бўйича уй ишчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Уй ишчиси билан тузилган меҳнат шартномасида содир этилганлиги учун меҳнат шартномасини ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 5-бандига мувофиқ бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат мажбуриятларининг бир марта қўпол равишда бузилишлари рўйхати назарда тутилиши мумкин.

Уй ишчиси билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи бўлган жисмоний шахс вафот этганлиги муносабати билан бекор қилинади. Иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг вафотидан кейинги кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс вафот этганлиги муносабати билан ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда, меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги билан боғлиқ бўлган барча тўловлар иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг меросхўрларига регресс тартибида талаблар юборишга ҳақли бўлган Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг ҳисобидан амалга оширилади.

Уй ишчисини меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддатлари, шунингдек меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақасини ҳамда бошқа компенсация тўловларини тўлаш ҳоллари ва миқдорлари меҳнат шартномасида

белгиланади, агар улар белгиланмаган бўлса, ходимларга ушбу Кодекс ҳамда меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган умумий кафолатлар татбиқ этилади.

Иш берувчи бўлган жисмоний шахс уй ишчиси билан меҳнат шартномасини бекор қилганда меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан уч иш кунидан кечиктирмай бу ҳақда иш берувчи бўлган жисмоний шахснинг яшаш жойидаги давлат солиқ хизмати органини ёзма шаклда хабардор қилиши шарт.

519-модда. Уй ишчиларининг меҳнат стаж

Уй ишчиларининг ёлланиб ишлаш бўйича иш давлари башарти ижтимоий солиқ тўланса, ходимнинг меҳнат стажига киритилади.

Уй ишчисининг меҳнат стажини ҳисобга олиш ижтимоий солиқ тўланганлиги тўғрисидаги маълумотлар асосида амалга оширилади.

520-модда. Уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини ҳал этиш

Уй ишчиси ва иш берувчи бўлган жисмоний шахс ўртасидаги ўзаро келишув асосида тартибга солинмаган якка тартибдаги меҳнат низолари суд тартибида ҳал этилади.

30-боб. Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

521-модда. Умумий қоидалар

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшовчи ва яшаш гувоҳномасига эга бўлган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга (бундан буён матнда чет эл фуқаролари деб юритилади) нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг умумий нормалари татбиқ этилади.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган ва яшаш гувоҳномасига эга бўлмаган чет эл фуқароларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ушбу бобда назарда тутилган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинган ҳолда татбиқ этилади.

522-модда. Чет эл фуқаросини ишга қабул қилиш ёши

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари ўн саккиз ёшга тўлганида ходим сифатида якка тартибдаги меҳнат муносабатларига киришиш ҳуқуқига эга.

523-модда. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома асосидагина амалга ошириш ҳуқуқига эга, бундан қонунчиликда белгиланган ҳоллар мустасно.

Иш берувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари билан меҳнат шартномаларини тузишга уларда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома мавжуд бўлган тақдирдагина ҳақли, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари билан ўриндошлик шартлари асосидаги меҳнат шартномалари фақат улар томонидан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир алоҳида тасдиқнома олинган тақдирдагина тузилиши мумкин. Юқори малакали мутахассислар ва малакали мутахассислар билан ўриндошлик шартлари асосида меҳнат шартномаларини тузишнинг ўзига хос хусусиятлари ушбу Кодекснинг 526-моддасида белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномани бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

524-модда. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддатидан, агар бундай тасдиқноманинг бўлиши (олиниши) қонунчиликда белгиланган бўлса, ортиқ бўлмаслиги керак.

525-модда. Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган чет эл фуқароси бўлган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари

Ушбу Кодекста назарда тутилган асослардан ташқари, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддати тугатилганлиги ёки бекор

қилинганлиги чет эл фуқароси билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқноманинг амал қилиш муддати тугаши муносабати билан унинг амал қилиш муддати тугаган кунда меҳнат шартномаси бекор қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома бекор қилинганда меҳнат шартномаси иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг тегишли хабарномасини олган кунда бекор қилиниши лозим.

526-модда. Юқори малакали мутахассис ёки малакали мутахассис бўлган чет эл фуқаролари меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси ҳудудига қонуний равишда кириб келган юқори малакали мутахассис ёки малакали мутахассис бўлган чет эл фуқаролари учун қонунчиликда ишга қабул қилишнинг, меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилишнинг бошқача тартиби назарда тутилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномаларнинг амал қилиш муддати юқори малакали мутахассис ёки малакали чет эл мутахассислари учун, уларнинг хоҳишига кўра, тасдиқномалар берилган кундан эътиборан уч йилгачани ташкил этади, чекланмаган миқдорда узайтиришлар имконияти билан берилади, лекин бу миқдор ҳар бир ҳолда кўпи билан уч йилдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқнома олмасдан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ўриндошлик асосида ишлаш ҳуқуқига эга.

Меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда, юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар ўттиз иш куни ичида бошқа иш жойини излашга ҳақлидир, бу даврда уларга илгари берилган Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига доир тасдиқномалар, шунингдек визалар ва яшаш гувоҳномаларининг амал қилиши сақланади.

Чет эл фуқароларини юқори малакали мутахассислар ёки малакали мутахассислар тоифасига киритиш мезонлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

VII БЎЛИМ. ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИ ҲИМОЯ ҚИЛИШ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

31-боб. Умумий қоидалар

527-модда. Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномалари шартлари бузилишининг олдини олишни ва (ёки) уларга барҳам беришни;

ходимнинг бузилган ҳуқуқларини тиклашни;

ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилганлиги муносабати билан унга етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплашни ва (ёки) маънавий зиённи компенсация қилишни;

ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузганликда айбдор иш берувчиларнинг ва бошқа мансабдор шахсларнинг жавобгарлигини.

528-модда. Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмаслиги

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишга тўсқинлик қилишга йўл қўйилмайди.

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга доир ҳуқуқини амалга оширишни рад этиши тўғрисидаги ёзма ёки оғзаки мажбуриятлари ҳақиқий эмас.

529-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усуллари

Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг асосий усуллари қуйидагилардан иборат:

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ҳамда текширувидан;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратидан;

меҳнат ҳуқуқларининг яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари орқали ҳимоя қилишдан;

меҳнат ҳуқуқларининг меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар томонидан ҳимоя қилишдан.

Ходимларга меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усулини танлаш, қонунда тақиқланмаган барча усуллар билан ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ҳуқуқи кафолатланади.

32-боб. Ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиши

530-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ходим томонидан ҳимоя қилиш тушунчаси ва ҳимоя қилишни амалга ошириш

Ходим томонидан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилиши деганда ходимнинг бузилган ҳуқуқини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилиши устидан назоратни ва текширувни амалга оширувчи органларга ёхуд яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларга мурожаат этмасдан ёки мурожаат қилган ҳолда тиклашга ва (ёки) ушбу ҳуқуқни амалга ошириш борасидаги тўсиқларни бартараф этишга қаратилган мустақил равишдаги қонуний ҳаракатлари тушунилади.

Ходим ўз ҳуқуқи бузилганлиги ҳақида билган ёки билиши керак бўлган пайтдан эътиборан меҳнат ҳуқуқларини ўзи ҳимоя қилишни (бундан буён матнда ўзини ўзи ҳимоя қилиш деб юритилади) амалга оширишга ҳақли.

Ходим ўзини ўзи ҳимоя қилишни тўхтатиш тўғрисида ўз хоҳишига кўра исталган пайтда қарор қабул қилишга ҳақли.

531-модда. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш шакллари

Ўзини ўзи ҳимоя қилиш мақсадида ходим ўз ҳаётига ва соғлиғига бевосита таҳдид солувчи ишни бажаришни, шунингдек иш берувчининг талабига кўра қуйидагиларни:

меҳнат шартномасида назарда тутилмаган ишни;

қонунга ҳилоф ёки ҳаётини ва соғлиғини хавф остига қўядиган, ходимнинг ёхуд бошқа шахсларнинг шаъни ва қадр-қиммати, ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни бажаришни иш берувчини ёки ўзининг бевосита раҳбарини ёхуд иш берувчининг бошқа вакилини ёзма шаклда хабардор қилган ҳолда рад этиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ҳолатлар бартараф этилмагунига қадар ишни ёки ҳаракатларни бажаришни рад этиш вақтида ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган барча ҳуқуқлари сақланиб қолади.

Ходим ушбу Кодексида ёки бошқа қонунларда назарда тутилган ўзга ҳолларда ҳам ишларни ёки ҳаракатларни бажаришни ўзини ўзи ҳимоя қилиш мақсадида рад этиш ҳуқуқига эга.

532-модда. Ходимлар ўзини ўзи ҳимоя қилишига иш берувчининг монелик қилмаслик мажбурияти

Иш берувчи, иш берувчининг вакиллари ходимларнинг ўзини ўзи ҳимоя қилишига монелик қилиш ҳуқуқига эга эмас.

Ходимларни қонунда йўл қўйиладиган ўзини ўзи ҳимоя қилиш усулларида фойдаланганлик учун таъқиб этиш тақиқланади.

533-модда. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилиш

Қуйидагилар ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилишдир:
ушбу Кодекста ёки бошқа қонунда назарда тутилмаган ҳолларда ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришни била туриб рад этиш;

ушбу Кодекс 531-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ҳолатлар мавжуд бўлганда ходимнинг меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришни иш берувчини бу ҳақда хабардор қилмасдан рад этиш;

ўзини ўзи ҳимоя қилишига асос бўлган ҳолатлар бартараф этилганидан кейин ҳам ходим ўзини ўзи ҳимоя қилишни тўхтатишни рад этиши.

Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқини суиистеъмол қилиш ходимни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин. Ўзини ўзи ҳимоя қилиш ҳуқуқининг суиистеъмол қилиниши иш берувчига ҳақиқатда тўғридан-тўғри зарар етказилишига олиб келган ҳолларда, ушбу Кодекста назарда тутилган тартибда ва микдорларда ушбу зарарнинг ўрнини қоплаш мажбурияти ходимнинг зиммасига юклатилиши мумкин.

33-боб. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан назорат ва текширув

1-§. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви

534-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи ваколатли давлат органлари

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви Ўзбекистон Республикаси Бандлик

ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, шунингдек бошқа давлат органлари томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ушбу Кодекснинг, шунингдек бошқа қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни прокуратура органлари ўз ваколатлари доирасида «Прокуратура тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ амалга оширади.

Фаолиятнинг айрим соҳаларида ишларни беҳатар олиб бориш талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви (давлат энергетика назорати, давлат санитария-эпидемиология назорати, саноат, ядровий ҳамда радиациявий хавфсизлик талабларига риоя этилиши устидан давлат назорати ва ҳоказолар) ваколатли давлат органлари томонидан қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

Тасарруфидаги ташкилотларда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан идоравий назорат қонунчиликда белгиланган тартибда ҳамда шартларда давлат органлари томонидан амалга оширилади.

535-модда. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг давлат меҳнат инспекцияси

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси (бундан буён матнда Давлат меҳнат инспекцияси деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг таркибий бўлинмаси бўлиб, у иш берувчилар томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, аҳолининг бандлиги, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат тўғрисидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ҳамда меҳнат стандартлари талабларига риоя этилиши устидан давлат назоратини ва текширувини амалга оширади.

536-модда. Давлат меҳнат инспекторлари томонидан ўтказиладиган текширувлар

Давлат меҳнат инспекторлари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан давлат назоратини ва текширувини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг ҳудудида иш берувчиларни қонунчиликда белгиланган тартибда режали ҳамда режадан ташқари текширувлардан ўтказди.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари талабларига риоя этилиши, давлат меҳнат инспекторларининг текширувлар давомида

аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисидаги кўрсатмаларининг иш берувчилар томонидан бажарилиши текшириш предметиدير.

Давлат меҳнат инспекторлари томонидан текширувлар ўтказиш тартиби қонунчиликда белгиланади.

537-модда. Давлат меҳнат инспекторларининг ғайриқонуний қарорлари, ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш

Давлат меҳнат инспекторларининг ғайриқонуний қарорлари, ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан юқори турувчи меҳнат инспекциясига ва (ёки) судга шикоят қилиниши мумкин.

538-модда. Давлат меҳнат инспекцияси фаолиятига тўсқинлик қилганлик учун жавобгарлик

Давлат меҳнат инспекциясининг кўрсатмалари, тақдимномаларини ва бошқа ҳужжатларини ижро этмаслик, шунингдек Давлат меҳнат инспекциясининг фаолиятига аралашиш ҳамда унинг ходимлари зиммасига юклатилган вазифалар ва функцияларнинг қонуний ижро этилишига тўсқинлик қилиш мақсадида ҳар қандай шаклда таъсир ўтказиш тақиқланади ҳамда қонунда белгиланган жавобгарликка сабаб бўлади.

2-§. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати

539-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати субъектлари

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати «Жамоатчилик назорати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ жамоатчилик назорати субъектлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, шунингдек нодавлат нотижорат ташкилотлари, оммавий ахборот воситалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати субъектларидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати қонунчиликка мувофиқ жамоатчилик

кенгашлари, комиссиялари ҳамда бошқа жамоатчилик ташкилий тузилмалари томонидан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Касаба уюшмалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратининг махсус субъектларидир.

540-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш чоғидаги ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари, бўлинмалари ва бошланғич касаба уюшмаси ташкилотлари иш жойларида иш берувчиларнинг меҳнат тўғрисидаги қонунчилик талабларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига, шунингдек жамоа келишувлари ҳамда жамоа шартномаси, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган бошқа ҳужжатлар қоидаларига риоя этиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш ҳуқуқига эга.

Касаба уюшмалари лойиҳалаштирилаётган, қурилаётган ва фойдаланилаётган ишлаб чиқариш объектларида меҳнат шароитлари хавфсизлигини экспертизадан ўтказишда, шунингдек лойиҳалаштирилаётган ҳамда фойдаланилаётган механизмлар ва асбоб-ускуналарнинг хавфсизлигини экспертизадан ўтказишда, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларининг бузилиши сабабларини аниқлашда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда, тиббий-ижтимоий эксперт комиссиясининг мажлисларида иштирок этишга ҳақлидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш чоғида касаба уюшмалари:

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва давлат бошқаруви органлари ҳузуридаги тегишли жамоатчилик кенгашларида иштирок этишга;

иш берувчиларга меҳнат тўғрисидаги қонунчиликнинг, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларининг аниқланган бузилишларини бартараф этиш тўғрисида кўриб чиқилиши мажбурий бўлган тақдимномалар юборишга;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаб билан тегишли органларга мурожаат қилишга;

иш берувчига ходимларнинг ҳаётига ва соғлиғига таҳдид туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш ҳақида, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш талабларининг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида таклифлар киритишга;

меҳнатнинг муҳофаза қилиниш ҳолатини ўрганишга, иш берувчиларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамоа келишувларида ва жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятлари бажарилишини назорат қилишга;

ўзи манфаатларини ифодалаётган ходимларнинг иш жойларига киришга;

якка тартибдаги ва жамоавий меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этишга;

ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб судга мурожаат этишга ҳақли.

Касаба уюшмалари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга оширишда «Касаба уюшмалари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларга ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини амалга ошириш учун касаба уюшмалари, шунингдек уларнинг бирлашмалари ўз инспекцияларини ташкил этишга ҳақли.

34-боб. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш

1-§. Умумий қоидалар

541-модда. Меҳнат низолари тушунчаси

Иш берувчи ва ходим ўртасида ёхуд ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар меҳнат низоларидир.

542-модда. Меҳнат низоларининг турлари

Меҳнат низолари субъектнинг таркибига қараб якка тартибдаги ёки жамоавий бўлиши мумкин.

Иш берувчи ва ходим ўртасидаги қуйидаги масалалар бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар якка тартибдаги меҳнат низоларидир:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳукуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш;

ходим учун якка тартибдаги янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд якка тартибдаги меҳнат шартларини (шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш.

Якка тартибдаги меҳнат низоларига қуйидаги низолар ҳам киради:

иш берувчи ва мазкур иш берувчи билан илгари меҳнатга оид муносабатларда бўлган шахс ўртасидаги низо;

иш берувчи ва мазкур иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузиш истагини билдирган шахс ўртасидаги низо, агар иш берувчи ушбу шахсни ишга қабул қилишни рад этган бўлса.

Ходимлар (уларнинг вакиллари) ва иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги:

янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини (шу жумладан, меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш масалалари бўйича;

жамоа келишувларини, жамоа шартномасини, шунингдек қонунчиликка мувофиқ ходимларнинг вакиллари билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни тузиш ва ўзгартириш масалалари бўйича;

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини қўллаш масалалари бўйича тартибга солинмаган келишмовчиликлар жамоавий меҳнат низоларидир.

Меҳнат низолари ҳал этилиш усулига қараб даъво хусусиятига ва даъвосиз хусусиятга эга бўлиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича юзага келадиган низолар даъво хусусиятига эга низолар (ҳуқуқ тўғрисидаги низолар) жумласига киради. Даъво хусусиятига эга бўлган якка тартибдаги ва жамоавий низолар меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларда кўриб чиқилади. Даъво хусусиятига эга бўлган меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида тарафларнинг ихтиёрий розилиги асосида улар томонидан ўзаро мақбул ечимга эришиш мақсадида низони медиатор кўмагида бартараф этиш тартиб-таомили қўлланилиши мумкин.

Янги меҳнат шартларини белгилаш ва мавжуд меҳнат шартларини (шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлашни) ўзгартириш, жамоа келишувларини, жамоа шартномасини ёхуд қонунчиликка мувофиқ ходимларнинг вакиллари билан келишилган ҳолда қабул қилинадиган ички ҳужжатларни тузиш, ўзгартириш масалалари бўйича юзага келадиган жамоавий ҳамда якка тартибдаги меҳнат низолари даъвосиз хусусиятга эга бўлган низолар (манфаат ҳақидаги низолар) жумласига киради. Даъвосиз хусусиятга эга бўлган жамоавий ва якка тартибдаги меҳнат низолари яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини ёки медиатор кўмагида низони тартибга солиш тартиб-таомилларини қўллаш орқали ҳал этилади.

2-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш

543-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалалари бўйича якка тартибдаги меҳнат низоларини (даъво хусусиятига эга якка тартибдаги меҳнат низолари) кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодексда белгиланади, судларда меҳнат низолари бўйича ишларни кўриш тартиби эса бундан ташқари Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодексида белгиланади.

Ходим учун янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги якка тартибдаги меҳнат низолари (даъвосиз хусусиятга эга бўлган якка тартибдаги меҳнат низолари) иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ҳал этилади.

544-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларининг тарафлари

Якка тартибдаги меҳнат низосининг бир тарафи иш берувчи, бошқа тарафи эса ходим, илгари ушбу иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган шахс, иш берувчи меҳнат шартномасини тузишни рад этган тақдирда, иш берувчи билан шундай шартномани тузиш истагини билдирган шахс бўлади.

Якка тартибдаги меҳнат низосининг ҳар бир тарафи ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун вакилларни жалб қилишга ҳақлидир.

545-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка тартибдаги меҳнат низолари қуйидагилар томонидан кўриб чиқилади:

меҳнат низолари бўйича комиссиялар томонидан, бундан бевосита судда кўриладиган низолар мустасно;
суд томонидан.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз танловига кўра меҳнат низолари бўйича комиссияга ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақли.

Ҳар қандай якка тартибдаги меҳнат низоси меҳнат низолари бўйича комиссияда ёки судда кўриб чиқишнинг исталган босқичида, суд алоҳида хонага (маслаҳатхонага) суд ҳужжатини қабул қилиш учун киришидан олдин «Медиация тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ кўриб чиқиш учун медиаторга ўтказилиши мумкин.

546-модда. Ходимнинг пулга оид талабларини қаноатлантириш

Иш берувчи ходимнинг пулга оид талабларини муддати чекланмаган ҳолда бутун давр учун қаноатлантиришга ҳақли.

Ходимнинг пулга оид талаблари якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чикувчи меҳнат низолари бўйича комиссия ёки суд томонидан асосли деб топилган тақдирда тўлиқ миқдорда қаноатлантирилади.

3-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш тартиби

547-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияни тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра меҳнат низолари бўйича комиссияни тузиш назарда тутилиши мумкин.

Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра ёхуд жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда меҳнат низолари бўйича комиссиялар ташкилотларнинг таркибий бўлинмаларида тузилиши мумкин.

Ташкилотнинг таркибий бўлинмаларидаги меҳнат низолари бўйича комиссиялар ташкилотнинг меҳнат низолари бўйича комиссиялари фаолият кўрсатаётган айни ўша асосларда иш юритади. Якка тартибдаги меҳнат низолари ташкилотлар таркибий бўлинмаларининг меҳнат низолари бўйича комиссияларида жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ташкилотнинг касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда аниқланадиган ушбу комиссияларнинг ваколатлари доирасида кўрилиши мумкин.

Меҳнат низолари бўйича комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси томонидан ҳар бир тарафдан вакиллар сони тенг бўлган ҳолда, тенг ҳуқуқлилиқ асосида тузилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия тузиш тўғрисида ёзма шаклда таклиф олган иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўн кунлик муддатда ўз вакилларины комиссияга юбориши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг касаба уюшмаси қўмитасидан бўлган аъзолари тегишли касаба уюшмаси қўмитасининг қарори билан, иш берувчининг вакиллари бўлган комиссия аъзолари эса иш берувчининг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг сон жиҳатидан таркиби ва ваколатлари муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида келишилган ҳолда тасдиқланадиган бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг иш юритиш тартиби иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида келишилган ҳолда тасдиқланадиган тегишли низомда ёки бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш иш берувчи томонидан амалга оширилади. Иш берувчи ходимнинг розилиги билан унинг зиммасига комиссия фаолиятини ташкилий-техник жиҳатдан таъминлаш учун масъул шахс вазифаларини юклатиши мумкин.

548-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатлари

Меҳнат низолари бўйича комиссия меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни, меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларни, меҳнат шартномасини қўллаш масалаларига доир якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган бўлиб, бундан бевосита суд томонидан кўриладиган низолар мустасно.

Ташкилотларнинг таркибий бўлинмаларида тузилган меҳнат низолари бўйича комиссияларнинг ваколатлари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ўртасидаги келишувга кўра тасдиқланадиган тегишли низомда ёки бошқа ички ҳужжатда белгиланади.

549-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияга ариза бериш тартиби

Ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссияга келиб тушган аризаси рўйхатдан ўтказилиши шарт.

Ходимнинг меҳнат низолари бўйича комиссияга берилган аризасида қуйидагилар кўрсатилиши керак:

сана (ходим ўз ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган ва у комиссияга мурожаат қилиш учун муддатнинг ўтиши бошланишини қайси сана билан боғласа, ўша сана);

ходимнинг вазларини тасдиқловчи ўзида мавжуд бўлган вазлар;

ходимнинг талаблари;

аризага илова қилинаётган ҳужжатлар рўйхати.

550-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш учун тайёрлаш

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлис ўтказилгунига қадар:

якка тартибдаги меҳнат низосини тўғри ҳал қилиш учун аҳамиятга молик бўлган ҳолатларни аниқлайди (исботлаш предметини аниқлайди);

низони ҳал қилишда таяниш керак бўлган қонунлар ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар доирасини аниқлайди;

низони кўриб чиқишда иштирок этувчи шахсларнинг таркибини аниқлаштиради;

ҳар бир тараф ўз талабларини асослаш учун тақдим этиши керак бўлган далиллар рўйхатини белгилайди.

551-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат низолари бўйича комиссия якка тартибдаги меҳнат низосини ходим ариза берган кундан эътиборан ўн календарь кун ичида кўриб чиқиши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссияларда кўриладиган якка тартибдаги меҳнат низолари, зарур ҳолларда, ходимнинг ишдан ташқари вақтида кўриб чиқилиши мумкин.

Меҳнат низоси ариза берган ходим ёки унинг вакили иштирокида кўриб чиқилади. Ходим ёки унинг вакили йўқлигида меҳнат низосини кўриб чиқишга фақат ходимнинг ёзма аризаси асосида йўл қўйилади. Ходим ёхуд унинг вакили меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисида ҳозир бўлмаган тақдирда, меҳнат низосини кўриб чиқиш кейинга қолдирилади. Ходим ёки унинг вакили узрли сабабларсиз иккинчи марта мажлисда ҳозир бўлмаган тақдирда, комиссия масалани кўриб чиқишдан олиб ташлаш тўғрисида қарор чиқариши мумкин, бу эса ходимни ушбу Кодексда белгиланган муддат доирасида меҳнат низосини кўриб чиқиш ҳақида такроран ариза бериш ҳуқуқидан маҳрум этмайди. Комиссиянинг аризани кўриб чиқишдан олиб ташлаш тўғрисидаги қарори аризани кўриб чиқишдан олиб ташлаш сабаби албатта кўрсатилган ҳолда ходимга ёзма шаклда етказилади.

Ходим меҳнат низосини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқишнинг ҳар қандай босқичида ушбу низони тугатишга ҳақлидир.

Ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ходимларнинг якка тартибдаги меҳнат низолари ота-онасидан бирининг ёки васийсининг иштирокида меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқилади.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси меҳнат низосини кўриб чиқишда иштирок этиш учун адвокатни, экспертни ёки бошқа учинчи шахсни таклиф этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари бўйича комиссия ўз мажлисига гувоҳларни чақириш, мутахассисларни таклиф этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг талабига биноан иш берувчи (унинг вакиллари) комиссияга зарур бўлган ҳужжатларни комиссия томонидан белгиланган муддатда тақдим этиши шарт.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлиси, агар ҳар бир тарафдан комиссия аъзоларининг камида ярми ҳозир бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисида иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг тенг миқдордаги вакиллари иштирок этиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ваколатга эга бўлмаган таркиби томонидан қабул қилинган қарор ғайриқонунийдир.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ҳар бир мажлисида раиснинг вазифалари иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг вакиллари

томонидан навбатма-навбат бажарилади. Бунда раиснинг ва котибнинг вазифалари айна бир мажлиснинг ўзида бир тараф вакиллари томонидан бажарилиши мумкин эмас.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг биринчи мажлисида комиссия аъзоларининг (ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг) келишувига кўра ушбу мажлиснинг раиси ва котиби белгиланади. Комиссиянинг кейинги мажлисларида ҳар бир кейинги мажлис учун раис ва котиб тайинланиб, мажлисга тайёргарлик кўриш ва уни чақириш уларнинг зиммасига юклатилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисини раис очиб, қайси низо кўриб чиқилиши лозимлигини, комиссия таркибини эълон қилади. Раис тарафларнинг ҳозир бўлган-бўлмаганлигини, вакилларнинг ваколатини текширади, шундан сўнг комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини тушунтиради.

Меҳнат низолари бўйича комиссияда кўрилаётган якка тартибдаги меҳнат низосининг тарафлари:

- далилларни тақдим этишга;
- далилларни текширишда иштирок этишга;
- комиссия мажлисида иштирок этаётган шахсларга, комиссия мажлисига таклиф қилинган гувоҳларга, мутахассисларга ва бошқа шахсларга саволлар беришга;
- илтимоснома беришга;
- комиссияга оғзаки ва ёзма тушунтиришлар бериш;
- комиссия мажлисида иштирок этаётган бошқа шахсларнинг илтимосномаларига ва важларига қарши эътироз билдиришга;
- комиссиянинг қарори устидан суд тартибида шикоят қилишга;
- комиссия мажлисида аудио ва видео ускуналардан фойдаланишга ҳақли.

Меҳнат низолари бўйича комиссия якка тартибдаги меҳнат низосини моҳиятига кўра кўриб чиқар экан, аввал ходимнинг билдирилган талаблари хусусидаги тушунтиришларини эшитади. Шундан сўнг иш берувчининг вакили эшителиди, тарафларнинг далиллари текширилади, низо кўриб чиқишда иштирок этиш учун чақирилган (таклиф этилган) мутахассислар, гувоҳлар ва бошқа шахслар эшителиди.

552-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомаси

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг мажлисида баённома юритилади, у комиссия раиси ва котиби томонидан имзоланади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомасида ўтказилаётган мажлиснинг қуйидаги бутун жараёни акс эттирилади:

- мажлис ўтказилаётган сана;
- комиссия таркиби;

кандай ариза кўрилатганлиги;
 комиссия мажлисини олиб бориш тартиби;
 ходим (унинг вакили) ҳамда иш берувчининг вакили томонидан келтирилатган тушунтиришлар ва важларнинг, шунингдек гувоҳлар кўрсатувларининг, мутахассислар фикрларининг баёни;
 қарорнинг мазмуни.

Якка тартибдаги меҳнат низосининг тарафлари ва меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг манфаатдор иштирокчилари мажлис баённомаси билан танишишга ҳақли ҳамда ушбу баённома имзоланган кундан эътиборан уч иш куни ичида баённомага нисбатан ёзма эътирозларини ундаги хатоларни, нотўғри талқинларни ёки баённоманинг тўлиқ эмаслигини кўрсатган ҳолда бериши мумкин. Комиссия тарафларнинг ёзма эътирозларини мажлис баённомасига илова қилиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссия мажлисининг баённомасини юритиш комиссия мажлисининг аудио- ёки видеоёзуви орқали электрон шаклда амалга оширилиши мумкин.

553-модда. Ходимнинг аризасини қабул қилишни рад этиш

Меҳнат низолари бўйича комиссия ходимнинг аризасини қабул қилишни, агар меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ёки суднинг иш юритувида худди шу тарафлар ўртасидаги низо бўйича, худди шу предмет ва худди шу асослар бўйича бошқа ариза мавжуд бўлса ёхуд ариза ходимнинг номидан бунинг учун ваколатли бўлмаган шахс томонидан берилган бўлса ёки ушбу якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш комиссиянинг ваколатларига кирмаса, рад этади.

Аввалги мажлисда тайинланган меҳнат низолари бўйича комиссия раиси ариза берувчига аризани қабул қилишга доир ёзма равишда асослантирилган рад жавобини уч кунлик муддат ичида беради.

554-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссияга мурожаат қилиш муддати

Ходим меҳнат низолари бўйича комиссияга ўз ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ойлик муддат ичида мурожаат қилиши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида белгиланган муддат узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, меҳнат низолари бўйича комиссия муддатни қайта тиклаши ва низони моҳиятига кўра кўриб чиқиши мумкин.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш юзасидан мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилади.

555-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори

Меҳнат низолари бўйича комиссия касаба уюшмаси кўмитаси ва иш берувчи вакилларининг келишувига кўра қарор қабул қилади.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори асослантирилган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорида қуйидагилар кўрсатилади:

ташкilotнинг номи, якка тартибдаги меҳнат низоси ташкilot алоҳида бўлинмасининг меҳнат низолари бўйича комиссияси томонидан кўриб чиқилган тақдирда эса бўлинманинг номи, комиссияга мурожаат этган ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми, лавозими, касби ёки мутахассислиги;

комиссияга мурожаат этилган ва низо кўриб чиқилган сана, низонинг моҳияти;

комиссия аъзоларининг ва мажлисда ҳозир бўлган бошқа шахсларнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

қарорнинг моҳияти ва унинг асосланиши (қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига ҳавола қилинган ҳолда);

овоз бериш натижалари.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг пулга оид талаблар бўйича қарорида ходимга тегишли бўлган аниқ сумма кўрсатилиши керак.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори комиссия мажлисининг раиси ва котиби томонидан имзоланиб, мажбурий кучга эга бўлади ва бирон-бир тарзда тасдиқланмайди.

Меҳнат низоси бўйича комиссия қарорининг кўчирма нусхаси ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси кўмитасига қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кунлик муддат ичида топширилади (юборилади).

556-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқишни судга ўтказиш ва меҳнат низолари бўйича комиссия қарори устидан шикоят қилиш

Агар меҳнат низолари бўйича комиссия ўн кунлик муддат ичида якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ёки унинг вакили судга мурожаат қилишга ҳақли.

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг кўчирма нусхаси ўзига топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддатда судга шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд ўтказиб юборилган муддатни узрли деб

топиб, бу муддатни тиклаши ва якка тартибдаги меҳнат низосини моҳиятига кўра кўриб чиқиши мумкин.

557-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари учун кафолатлар

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари бўлган ходимларга нисбатан улар ўз ваколатларини амалга ошираётган даврда тариф ставкасини (маошни) пасайтиришга ва иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ушбу Кодекс 161-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган ҳоллар мустасно.

Якка тартибдаги меҳнат низосини бевосита кўриб чиқиш ва ишни кўриб чиқишга тайёрлаш даврида меҳнат низолари бўйича комиссиянинг аъзолари бўлган ходимлар ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этилади.

4-§. Якка тартибдаги меҳнат низоларини суд тартибида кўриб чиқиш

558-модда. Бевосита судда кўриб чиқилиши лозим бўлган якка тартибдаги меҳнат низолари

Қуйидаги якка тартибдаги меҳнат низолари бевосита судда кўриб чиқилади:

- 1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари бўйича комиссия тузилмаган бўлса;
- 2) меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисидаги, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини ва асослари таърифини ўзгартириш ҳақидаги, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган иш бажарилган вақт учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;
- 3) ходимга меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллиги туфайли етказилган зиённинг ўрнини ёхуд ходимнинг мол-мулкига етказилган моддий зарарнинг ўрнини иш берувчи томонидан қоплаш ҳақидаги;
- 4) иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зиёни компенсация қилиш тўғрисидаги;
- 5) ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақидаги;
- 6) иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда олдиндан ҳал этилган масалалар юзасидан;
- 7) ходимлар ва иш берувчи жисмоний шахслар ўртасида юзага келадиган;
- 8) ўзини меҳнат қилиш ва машғулотлар соҳасида камситилишга учраган деб ҳисоблаётган шахсларнинг;
- 9) ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги.

Якка тартибдаги меҳнат низолари, ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилганларидан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра, бевосита судларда ҳам кўриб чиқилади.

Ходимнинг аризасини кўриб чиқишни якка тартибдаги низо меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқилмаганлигига асосланган ҳолда рад этишга йўл қўйилмайди.

559-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Қуйидагилар якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга:

- 1) ходим ёки касаба уюшмаси қўмитаси;
- 2) Давлат меҳнат инспекциясининг мансабдор шахслари;
- 3) иш берувчи, у меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қароридан норози бўлганда, шунингдек ўзига ходим томонидан етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;
- 4) қонунчиликда белгиланган тартибда адлия органлари;
- 5) прокурор.

560-модда. Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш муддатлари

Якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилишнинг қуйидаги муддатлари белгиланади:

ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси топширилган кундан эътиборан уч ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича – иш берувчи зарар етказилганлигини аниқлаган кундан эътиборан бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан олти ой.

Ходимнинг ҳаётига ва соғлиғига етказилган зиённинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги низолар бўйича, шунингдек ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш ҳақидаги низолар бўйича судга мурожаат этиш муддати белгиланмайди.

Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш бўйича судга мурожаат этиш муддатининг ўтиши якка тартибдаги меҳнат низосини медиация тартибида кўриб чиқиш даврида тўхтатиб турилади.

561-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар бўйича қарорлар қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз бекор қилинган, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган, меҳнат шартлари ўзгартирилган ёхуд

ишдан четлаштирилган ҳолларда якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган ходимни аввалги ишига тиклайди, шунингдек аввалги меҳнат шартларини тиклайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишнинг қонунийлиги тўғрисидаги масалани ҳал қилаётганда суд ходим билан меҳнат муносабатларини тугатишнинг асослилигига баҳо беради.

Якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқаётган суд ходимга мажбурий прогулнинг бутун вақти учун ўртача иш ҳақини ёки кам иш ҳақи тўланадиган ишни бажарган бутун вақти учун иш ҳақидаги фарқни тўлаш тўғрисида қарор қабул қилади.

Ғайриқонуний равишда ҳукм қилинганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёхуд ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилганлиги муносабати билан ишдан (лавозимидан) четлаштирилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши керак, агар бунинг имкони бўлмаса (ташкилотнинг (унинг алоҳида бўлинмасининг) тугатилиши, қисқартиришга олиб келган штатлар ўзгариши ёки ишига (лавозимига) тикланишига тўсқинлик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда), аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

Ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилган ҳолларда ёки ишга (лавозимга) тиклашга монелик қиладиган, қонунда назарда тутилган ўзга асослар мавжуд бўлган тақдирда, бошқа тенг иш бериш маҳаллий меҳнат органлари томонидан амалга оширилади.

562-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар якка тартибдаги меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат этганда суд харажатларидан озод қилинади.

563-модда. Даъво миқдорига ва уни таъминлашга доир чекловларнинг мавжуд эмаслиги

Якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича даъво миқдорига ва даъвони таъминлашга доир ҳеч қандай чекловлар белгиланиши мумкин эмас.

564-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда, ишдан ғайриқонуний равишда четлаштиришда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахснинг зиммасига моддий жавобгарликни юклаш

Ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимга, ишдан ғайриқонуний равишда четлаштирилган ходимга ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимга иш ҳақи тўлаш

билан боғлиқ ҳолда мансабдор шахс томонидан иш берувчига зарар етказилган тақдирда, суд етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш мажбуриятини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганликда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига юклатади. Бундай мажбурият мансабдор шахс ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низолари бўйича комиссиянинг ёки суднинг қарорини кечиктирган тақдирда ҳам юклатилади.

Моддий зарарнинг ўрнини қоплаш миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиқ бўлмаслиги керак.

565-модда. Маънавий зиённи компенсация қилиш

Ходимнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилиши унга маънавий ва (ёки) жисмоний азоб-уқубатлар етказишга сабаб бўлган ҳолларда, суд иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зиённи компенсация қилиш тўғрисида ходимнинг талабига кўра қарор чиқаришга ҳақли. Маънавий зиённинг миқдори суд томонидан белгиланади.

5-§. Якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича қарорларнинг ижро этилиш тартиби

566-модда. Меҳнат низолари бўйича комиссия қарорининг ижро этилиши

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини иш берувчи ушбу қарор устидан шикоят қилиш учун назарда тутилган ўн кун ўтганидан кейин уч кунлик муддатда ижро этиши керак.

Иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган муддатда меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини ижро этмаган тақдирда, комиссия томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома (бундан буён матнда гувоҳнома деб юритилади) берилади.

Гувоҳномада:

меҳнат низоси бўйича қарор чиқарган меҳнат низолари бўйича комиссиянинг номи;

қарор қабул қилинган ва гувоҳнома берилган саналар;

ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми;

низонинг моҳияти бўйича қарор кўрсатилади.

Гувоҳнома комиссия раиси ва котибининг имзолари билан тасдиқланади ҳамда ходимга имзо қўйдириб берилади.

Ходим меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарори қабул қилинган кундан эътиборан бир ой ичида гувоҳномани олиш учун комиссияга мурожаат қилиши мумкин.

Агар ходим ёки иш берувчи якка тартибдаги меҳнат низосини кўриб чиқиш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилган бўлса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан берилган ҳамда олинган кунидан эътиборан уч ойдан кечиктирилмаган муддатда тақдим этилган гувоҳнома асосида давлат ижрочиси комиссиянинг қарорини «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ мажбурий тартибда ижро этади.

Меҳнат низолари бўйича комиссия ушбу модданинг бешинчи ва еттинчи қисмларида белгиланган муддатларни ходим узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган деб топса, комиссия бу муддатларни тиклайди.

**567-модда. Якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб
чиқувчи органларнинг қарорига биноан
тўланган суммаларни қайтариб ундириб
олишнинг чекланиши**

Меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорига, шунингдек якка тартибдаги меҳнат низоси бўйича суднинг қарорига кўра ходимга тўланган суммаларни қарор бекор қилинганида ундан қайтариб ундириб олишга фақат бекор қилинган қарор ходим томонидан берилган ёлғон маълумотларга ёки унинг томонидан тақдим этилган қалбаки ҳужжатларга асосланган ҳолларда йўл қўйилади.

**568-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг
таърифини ўзгартириш**

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифи нотўғри деб ёки қонунчиликка мувофиқ эмас деб топилган тақдирда, суд ушбу таърифни ўзгартиради ва қарорда меҳнат шартномасини бекор қилиш асосини қонунчиликка қатъий мувофиқ равишда қонуннинг тегишли моддасига (қисмига, бандига, хатбошига) ҳавола қилган ҳолда кўрсатади.

Суд қонунчиликда назарда тутилган кафолатларни бериш тўғрисидаги ва ходимга тегишли ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани бир вақтнинг ўзида ҳал қилади.

Агар суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифи ходимнинг шаъни, кадр-қиммати ва ишчанлик обрўсига путур етказди деб топса, унда суд ходимга етказилган маънавий зиённи унинг талабига кўра компенсация қилиш масаласини ҳал этади.

**569-модда. Айрим якка тартибдаги меҳнат низолари бўйича
қарорларнинг дарҳол ижро этилиши**

Ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ходимни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларининг таърифини ўзгартириш тўғрисидаги суд қарори ёхуд ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига

тиклаш ҳақидаги ёхуд ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ходимга аввалги ишини бериш тўғрисидаги якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг қарори дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низосини кўриб чиқувчи орган, ходимнинг мурожаатига кўра, ажримнинг ёки қарорнинг ижроси кечиктирилган бутун вақт учун ходимга ўртача иш ҳақини ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш тўғрисида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради.

Иш берувчи меҳнат низолари бўйича комиссиянинг қарорини ўз вақтида ижро этмаган тақдирда, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ёки ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилган ходим ўзига иш берувчи томонидан комиссия қарорининг ижроси кечиктирилиши сабаб бўлган мажбурий прогулнинг бутун вақти учун ўртача иш ҳақи ёки иш ҳақидаги фарқ тўланишини талаб қилиб, судга мурожаат этишга ҳақли.

Меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органнинг ходимга иш ҳақини тўлаш, лекин уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Суд ҳужжатлари якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлардан келиб чиқувчи талабларга кўра бекор қилинган тақдирда, агар бекор қилинган суд ҳужжати даъвогар хабар қилган ёлғон маълумотларга ёки унинг томонидан тақдим этилган қалбаки ҳужжатларга асосланган бўлса, суд ҳужжатининг қайтарма ижро этилишига йўл қўйилади.

6-§. Жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш)

570-модда. Асосий тушунчалар

Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари жамоавий меҳнат низосини дастлаб яраштириш комиссиясида, унда келишувга эришилмаганда эса меҳнат арбитражида, шунингдек тарафларнинг ўзаро келишувига кўра медиация тартиб-таомилларини қўллаган ҳолда тадрижий ҳал этишдан (тартибга солишдан) иборатдир.

Яраштириш комиссияси жамоавий меҳнат низосини тарафларни яраштириш йўли билан ҳал этиш (тартибга солиш) учун иш берувчи ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги келишув асосида тузиладиган органдир.

Меҳнат арбитражи яраштириш комиссиясида келишувга эришилмаганда жамоавий меҳнат низоси тарафлари томонидан низони ҳал этиш учун ваколатли шахсларни жалб этган ҳолда тузиладиган вақтинча ёки доимий асосда фаолият кўрсатувчи органдир.

Иш берувчининг (унинг вакилининг) ходимлар (уларнинг вакиллари) талабларининг барчасини ёки бир қисмини рад этиш тўғрисидаги қарори хабар қилинган кун ёки иш берувчи (унинг вакили) ушбу Кодекс 572-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда ўз қарори ҳақида хабар қилмаган кун жамоавий меҳнат низоси бошланган кун ҳисобланади.

571-модда. Ходимларнинг ва улар вакилларининг талаблар қўйиши

Ушбу Кодекснинг 42-моддасига мувофиқ белгиланган ходимлар ва уларнинг вакиллари талаблар қўйиш ҳуқуқига эга.

Ташкилот (ташкilotнинг алоҳида бўлинимаси) ходимлари ва (ёки) уларнинг вакиллари томонидан қўйилган талаблар ходимларнинг тегишли умумий йиғилишида (конференциясида) тасдиқланади, ёзма шаклда баён қилинади ҳамда ходимларнинг жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун улар ваколат берган вакиллар томонидан иш берувчига юборилади.

Иш берувчи ходимларга ёки ходимларнинг вакилларига талаблар қўйиш юзасидан умумий йиғилиш (конференция) ўтказиш учун зарур хона бериши шарт ва уни ўтказишга тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг талаблари уларнинг сайлаб қўйиладиган коллегиял органлари томонидан қўйилади ва ижтимоий шериклик тарафларига юборилади.

Ушбу модданинг иккинчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган талаблар жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органига юборилиши, шу жумладан электрон ҳужжат тарзида юборилиши мумкин. Бу ҳолда жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича давлат органи талабларни жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи олганлигини текшириши шарт.

572-модда. Ходимларнинг ва улар вакилларининг талабларини кўриб чиқиш

Иш берувчилар ходимларнинг ўзларига юборилган талабларини кўриб чиқиш учун қабул қилиши шарт.

Иш берувчи қабул қилинган қарор тўғрисида касаба уюшмаси кўмитасига ходимларнинг талаблари олинган кундан эътиборан уч иш куни ичида ёзма шаклда хабар беради.

Иш берувчиларнинг (иш берувчилар бирлашмаларининг) вакиллари касаба уюшмаларининг, улар бирлашмаларининг, агар тегишли даражада касаба уюшмалари мавжуд бўлмаса, ходимлар бошқа бирлашмаларининг ўзларига юборилган талабларини кўриб чиқиши ва қабул қилинган қарор ҳақида уларга кўрсатилган талаблар олинган кундан эътиборан бир ой ичида хабар бериши шарт.

573-модда. Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари

Жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) тартиби куйидаги босқичлардан иборат:

- низони яраштириш комиссияси томонидан кўриб чиқишдан;
- низони медиатор иштирокида кўриб чиқишдан;
- низони меҳнат арбитражида кўриб чиқишдан.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг ҳеч бири яраштирув тартиб-таомилида иштирок этишдан бош тортишга ҳақли эмас.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг вакиллари, яраштириш комиссияси, медиатор, меҳнат арбитражи, жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органи юзага келган жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш учун қонунчиликда назарда тутилган барча имкониятлардан фойдаланиши шарт.

Яраштирув-воситачилик тартиб-таомиллари ушбу параграфда назарда тутилган муддатларда ўтказилади.

Зарур бўлган тақдирда, яраштирув-воситачилик тартиб-таомилларини ўтказиш учун назарда тутилган муддатлар жамоавий меҳнат низоси тарафларининг розилигига кўра узайтирилиши мумкин. Муддатни узайтириш тўғрисидаги қарор яраштириш комиссияси мажлисининг баённомаси билан расмийлаштирилади.

574-модда. Жамоавий меҳнат низосини яраштириш комиссияси томонидан ҳал этиш (тартибга солиш)

Ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низоси юзага келган тақдирда, жамоавий меҳнат низоси бошланган кундан эътиборан икки иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низоси юзага келган тақдирда эса жамоавий меҳнат низоси бошланган кундан эътиборан уч иш кунигача бўлган муддатда яраштириш комиссияси тузилади.

Жамоавий меҳнат низосини ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида ҳал этиш чоғида яраштириш комиссиясини тузиш ҳақидаги қарор иш берувчининг тегишли буйруғи (фармойиши) ва касаба уюшмаси кўмитасининг қарори билан расмийлаштирилади.

Ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш чоғида яраштириш комиссияларини тузиш тўғрисидаги қарорлар тегишли даражадаги иш берувчилар вакилларининг ва ходимлар вакилларининг тегишли ҳужжатлари (буйруғи, фармойиши, қарори) билан расмийлаштирилади.

Яраштириш комиссияси жамоавий меҳнат низоси тарафларининг вакилларида тенг асосда шакллантирилади.

Иш берувчи (иш берувчиларнинг вакили) яраштириш комиссиясининг иши учун зарур шарт-шароитларни яратади.

Ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасидаги жамоавий меҳнат низоси яраштириш комиссияси томонидан беш иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларидаги жамоавий меҳнат низоси эса яраштириш комиссиясини тузиш ҳақида тегишли ҳужжатлар қабул қилинган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда кўриб чиқилиши керак.

Яраштириш комиссиясининг қарори жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишуви асосида қабул қилинади, баённома билан расмийлаштирилади, бу низо тарафлари учун мажбурий кучга эга ҳамда

яраштириш комиссиясининг қарорида белгиланган тартибда ва муддатларда ижро этилади.

Яраштириш комиссиясида келишувга эришилмаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг тарафлари келишмовчиликларнинг баённомасини тузади ва жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида кўриб чиқиш тўғрисида музокараларга киришади.

Агар келишмовчиликлар баённомаси тузилганидан кейин уч иш куни ичида жамоавий меҳнат низосининг тарафлари музокараларга киришмаса, жамоавий низони медиатор иштирокида кўриб чиқиш ҳақидаги масала тарафлар келишувга эришмаганлиги сабабли олиб ташланади. Бу ҳолда тарафлар низони меҳнат арбитражига кўриб чиқиш учун топшириш тўғрисидаги музокараларга ўтади.

575-модда. Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш)

Яраштириш комиссияси келишмовчиликлар баённомасини тузган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай жамоавий меҳнат низоси тарафлари жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) ҳақида музокаралар ўтказиши шарт. Жамоавий меҳнат низоси тарафлари келишувга эришмаган тақдирда, тарафлар ёки тарафлардан бири бу яраштирув тартиб-таомилини рад этганлиги тўғрисида баённома тузилади ва тарафлар жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) ҳақидаги музокараларга киришади.

Жамоавий меҳнат низоси тарафларининг жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги розилиги бўлган тақдирда тегишли келишув тузилади, шундан сўнг жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиатор номзодини икки иш кунидан ошмаган муддатда келишиб олиши шарт. Зарур ҳолларда, жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиаторликка номзодни тавсия қилишни сўраб жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органига мурожаат қилиши мумкин. Агар мазкур муддат мобайнида жамоавий меҳнат низосининг тарафлари медиатор номзоди хусусида келишувга эришмаган бўлса, унда улар жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича музокараларга киришади.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тартиби қонунга мувофиқ жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишувига кўра белгиланади.

Медиатор жамоавий меҳнат низосининг тарафларидан ушбу низога тааллуқли зарур ҳужжатлар ва маълумотларни сўрашга ҳамда олишга ҳақлидир.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида беш иш кунигача муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида эса медиатор танланган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда амалга оширилади ва жамоавий меҳнат низосининг тарафлари томонидан

келишилган қарорни ёзма шаклда қабул қилиш ёки келишмовчиликлар баённомасини тузиш билан якунланади.

576-модда. Жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш)

Меҳнат арбитражи жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича органдир. Вақтинчалик меҳнат арбитражи жамоавий меҳнат низоси тарафлари томонидан мазкур жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органи билан биргаликда тузилади. Тегисли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссиянинг қарорига кўра комиссия ҳузурида тарафларнинг келишуви асосида ҳал этиш (тартибга солиш) учун ўзига топшириладиган жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) мақсадида доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражи тузилиши мумкин.

Жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) якунланганидан кейин келишмовчиликлар баённомаси тузилган кундан кейинги иш кунидан кечиктирмай ёхуд медиатор номзоди хусусида жамоавий меҳнат низоси тарафларининг келишувига эришилиши керак бўлган муддат тугагач ёки тарафларнинг ёки тарафлардан бири жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этишни (тартибга солишни) рад этганлиги тўғрисидаги баённома расмийлаштирилганидан кейин жамоавий меҳнат низосининг тарафлари жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) юзасидан музокаралар ўтказиши шарт.

Жамоавий меҳнат низоси тарафлари жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этишга (тартибга солишга) рози бўлган тақдирда, улар томонидан меҳнат арбитражининг қарорларини бажариш мажбурийлиги тўғрисидаги шартни ўз ичига олган тегишли келишув тузилади. Шундан сўнг жамоавий меҳнат низосининг тарафлари ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) икки иш кунигача бўлган муддатда, ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) эса тўрт иш кунигача бўлган муддатда жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича тегишли давлат органи билан биргаликда ушбу жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун вақтинчалик меҳнат арбитражини тузиши ёхуд уни тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссия ҳузурида ташкил этилган доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражига ҳал этиш (тартибга солиш) учун топшириши шарт.

Вақтинчалик меҳнат арбитражининг таркиби ва регламенти иш берувчининг (иш берувчилар вакилининг), ходимлар вакилининг ҳамда жамоавий меҳнат низоларини ҳал этиш (тартибга солиш) бўйича давлат органининг қарори билан белгиланади. Доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражида жамоавий меҳнат низосини ҳал қилиш (тартибга

солиш) учун меҳнат арбитражининг таркибини шакллантириш тартиби ҳамда унинг регламенти тегишли ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича уч томонлама комиссия томонидан тасдиқланадиган доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражи тўғрисидаги низом билан белгиланади. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ижтимоий-меҳнат масалалари бўйича республика уч томонлама комиссиясининг фикр-мулоҳазаларини инобатга олган ҳолда доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражининг намунавий низоми тасдиқланиши мумкин.

Жамоавий меҳнат низоси ижтимоий шерикликнинг бирламчи даражасида жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) ушбу низо тарафларининг вакиллари иштирокида беш иш кунигача бўлган муддатда, жамоавий меҳнат низосини ижтимоий шерикликнинг бошқа даражаларида ҳал этишда эса вақтинчалик меҳнат арбитражи тузилган ёки жамоавий меҳнат низоси доимий асосда фаолият кўрсатаётган меҳнат арбитражига ҳал этиш (тартибга солиш) учун топширилган кундан эътиборан ўн иш кунигача бўлган муддатда меҳнат арбитражида ҳал этилади (тартибга солинади).

Меҳнат арбитражи:

жамоавий меҳнат низоси тарафларининг мурожаатларини кўриб чиқади;

жамоавий меҳнат низосига тааллуқли бўлган зарур ҳужжатлар ва маълумотларни олади;

зарур бўлган ҳолларда, давлат бошқаруви органларини, маҳаллий давлат ҳокимияти органларини ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларини жамоавий меҳнат низосининг эҳтимол тутилган ижтимоий, иқтисодий ва бошқа оқибатлари тўғрисида хабардор қилади;

жамоавий меҳнат низосининг моҳиятига кўра кўра қарор қабул қилади.

Меҳнат арбитражи қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Меҳнат арбитражининг жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги қарори ушбу низо тарафларига қарор қабул қилинган куннинг кейинги иш кунидан кечиктирмай ёзма шаклда топширилади.

577-модда. Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармалари жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органларидир.

Иш берувчи жамоавий меҳнат низоси бошланган пайтдан эътиборан кейинги иш кунидан кечиктирмай жамоавий меҳнат низоларини тартибга

солиш бўйича давлат органини ташкилотда низо юзага келганлиги ҳақида ёзма ёки электрон шаклда хабардор қилади.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги:

ижтимоий шерикликнинг тармоқ ва республика даражасида юзага келадиган жамоавий меҳнат низоларининг ҳисобини юритади;

жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга кўмаклашади;

меҳнат арбитрларини ҳисобга олиш бўйича маълумотлар базасини юритади;

меҳнат арбитрларини тайёрлашни ташкил этади;

жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида кўриб чиқишга доир ишларни ташкил этиш тўғрисидаги тавсияларни тасдиқлайди.

Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармалари:

ижтимоий шерикликнинг бирламчи ва ҳудудий даражасида юзага келадиган жамоавий меҳнат низоларининг ҳисобини юритади;

жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга кўмаклашади.

Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари ўз ваколатлари доирасида:

зарур бўлган тақдирда, жамоавий меҳнат низоси тарафлари вакилларининг ваколатларини текширади;

жамоавий меҳнат низоларининг юзага келиш сабабларини аниқлайди, таҳлил қилади ва умумлаштиради, уларни бартараф этиш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

жамоавий меҳнат низосининг тарафларига уни кўриб чиқиш ва тартибга солишнинг барча босқичларида услубий ёрдам кўрсатади.

Жамоавий меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари жамоавий меҳнат низоларини тартибга солишга доир ишларни ташкил этиш чоғида ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллари билан ҳамкорлик қилади.

578-модда. Жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этувчи шахслар учун кафолатлар

Яраштириш комиссиясининг аъзолари, меҳнат арбитрлари жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этиш вақтида низони ҳал этиш (тартибга солиш) вақти учун ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда асосий ишидан озод қилинади.

Ходимларнинг, улар бирлашмаларининг жамоавий меҳнат низосини ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этаётган вакиллари жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) даврида интизомий жазога тортилиши, бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас, улар билан тузилган меҳнат шартномаси уларнинг вакиллигига ваколат берган органнинг олдиндан розилигини олмай туриб, иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкин эмас.

**579-модда. Яраштирув тартиб-таомилларида
иштирок этишдан бўйин товлаш**

Жамоавий меҳнат низоси тарафларидан бири яраштириш комиссиясини тузишда ёки унинг ишида иштирок этишдан бўйин товлаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисида музокаралар ўтказишни талаб қилишга ҳақли.

Жамоавий меҳнат низосининг тарафларидан бири жамоавий меҳнат низосини медиатор иштирокида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисидаги музокаралардан бўйин товлаган тақдирда, жамоавий меҳнат низосининг бошқа тарафи кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай, жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этиш (тартибга солиш) тўғрисида музокаралар ўтказишни талаб қилишга ҳақли.

Иш берувчи (иш берувчининг вакили) вақтинчалик меҳнат арбитражини тузишдан, жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш (тартибга солиш) учун доимий асосда фаолият кўрсатувчи меҳнат арбитражига ўтказишдан ёки жамоавий меҳнат низосини меҳнат арбитражида ҳал этишда (тартибга солишда) иштирок этишдан бўйин товлаган тақдирда, яраштирув тартиб-таомиллари жамоавий меҳнат низосини ҳал этишга (тартибга солишга) олиб келмаган деб ҳисобланади.

**580-модда. Жамоавий меҳнат низосини ҳал этиш
(тартибга солиш) жараёнида меҳнат низосининг
тарафлари эришган келишувлар ва уларнинг
бажарилиши устидан назорат**

Низони ҳал этиш (тартибга солиш) жараёнида жамоавий меҳнат низоси тарафлари эришган келишувлар ёзма шаклда расмийлаштирилади ва жамоавий меҳнат низоси тарафлари учун мажбурий кучга эга. Уларнинг бажарилиши устидан назорат жамоавий меҳнат низосининг тарафлари, шунингдек меҳнат низоларини тартибга солиш бўйича давлат органлари томонидан амалга оширилади.

**581-модда. Даъво хусусиятига эга жамоавий
меҳнат низоларини судда кўриб чиқиш**

Қонунчиликни, жамоа келишувларини ва жамоа шартномасини, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан келишилган ҳолда қабул қилинган ички ҳужжатларни қўллаш хусусидаги жамоавий меҳнат низолари суд томонидан кўриб чиқирилиши лозим.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган жамоавий меҳнат низоларини судларда кўриб чиқиш ҳамда суд қарорларини ижро этиш чоғида ушбу Кодексда яқка тартибдаги меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.





O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING QONUNI

Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан

Принят Законодательной палатой 14 октября 2021 года
Одобен Сенатом 17 марта 2022 года

Статья 1. Утвердить Трудовой кодекс Республики Узбекистан.

Статья 2. Признать утратившими силу:

1) Закон Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года № 161–I **«Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1);

2) Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года № 162–I **«О порядке введения в действие Трудового кодекса Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1);

3) **пункт 2** Закона Республики Узбекистан от 27 декабря 1996 года № 367–I **«Об установлении дня учителя и наставника»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1997 г., № 2, ст. 65);

4) **пункт 12 раздела I** Закона Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года № 621–I **«О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 5–6, ст. 102);

5) **раздел XIV** Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года № 681–I **«О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1998 г., № 9, ст. 181);

6) **раздел XII** Закона Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года № 729–I **«О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999 г., № 1, ст. 20);

7) **подпункт 2 пункта 3 Закона Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 года № 760–I «О дополнительных льготах женщинам»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999 г., № 5, ст. 112);

8) **раздел XII Закона Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 года № 772–I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999 г., № 5, ст. 124);

9) **раздел XIV Закона Республики Узбекистан от 20 августа 1999 года № 832–I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999 г., № 9, ст. 229);

10) **раздел VIII Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года № 220–II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2001 г., № 5, ст. 89);

11) **раздел IV Закона Республики Узбекистан от 30 августа 2001 года № 271–II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2001 г., № 9–10, ст. 182);

12) **раздел VII Закона Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 года № 320–II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2002 г., № 1, ст. 20);

13) **раздел VI Закона Республики Узбекистан от 30 августа 2002 года № 405–II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2002 г., № 9, ст. 165);

14) **статью 2 Закона Республики Узбекистан от 23 сентября 2005 года № ЗРУ–8 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с принятием Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2005 г., № 9, ст. 312);

15) **статью 8 Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года № ЗРУ–238 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2009 г., № 12, ст. 470);

16) **статью 1 Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года № ЗРУ–239 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан и Закон Республики Узбекистан «О гарантиях прав ребенка»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2009 г., № 12, ст. 471);

17) **статью 2 Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года № ЗРУ–272 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан»**

и Трудовой кодекс Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2010 г., № 12, ст. 472);

18) **статью 1** Закона Республики Узбекистан от 10 сентября 2012 года № ЗРУ–329 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2012 г., № 9/1, ст. 238);

19) **статью 13** Закона Республики Узбекистан от 30 апреля 2013 года № ЗРУ–352 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2013 г., № 4, ст. 98);

20) **статью 9** Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года № ЗРУ–355 «О внесении изменений и дополнений, а также признании утратившими силу некоторых законодательных актов Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2013 г., № 10, ст. 263);

21) **статью 9** Закона Республики Узбекистан от 20 января 2014 года № ЗРУ–365 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2014 г., № 1, ст. 2);

22) **статью 8** Закона Республики Узбекистан от 20 августа 2015 года № ЗРУ–391 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан, направленных на дальнейшее усиление надежной защиты частной собственности, субъектов предпринимательства, снятие преград для их ускоренного развития» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2015 г., № 8, ст. 312);

23) **статью 8** Закона Республики Узбекистан от 25 апреля 2016 года № ЗРУ–405 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2016 г., № 4, ст. 125);

24) **статью 11** Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года № ЗРУ–416 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2016 г., № 12, ст. 383);

25) **статью 25** Закона Республики Узбекистан от 14 сентября 2017 года № ЗРУ–446 «О внесении изменений и дополнений, а также признании утратившими силу некоторых законодательных актов Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2017 г., № 9, ст. 510);

26) **статью 6** Закона Республики Узбекистан от 16 октября 2017 года № ЗРУ–448 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2017 г., № 10, ст. 605);

27) **статью 10** Закона Республики Узбекистан от 3 января 2018 года № ЗРУ–456 «О внесении изменений и дополнений в некоторые

законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием деятельности отдельных государственных органов, а также принятием дополнительных мер по обеспечению гарантий защиты прав и свобод граждан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2018 г., № 1, ст. 1);

28) **статью 4 Закона Республики Узбекистан от 9 января 2018 года № ЗРУ-459 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2018 г., № 1, ст. 4);

29) **статью 16 Закона Республики Узбекистан от 18 апреля 2018 года № ЗРУ-476 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2018 г., № 4, ст. 224);

30) **статью 15 Закона Республики Узбекистан от 23 июля 2018 года № ЗРУ-486 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием деятельности отдельных государственных органов и организаций»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2018 г., № 7, ст. 431);

31) **пункт 2 статьи 30 Закона Республики Узбекистан от 16 октября 2018 года № ЗРУ-501 «О частных агентствах занятости»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2018 г., № 10, ст. 677);

32) **статью 4 Закона Республики Узбекистан от 9 января 2019 года № ЗРУ-514 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан, направленных на совершенствование механизмов обеспечения общественного порядка»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2019 г., № 1, ст. 3);

33) **статью 17 Закона Республики Узбекистан от 18 февраля 2019 года № ЗРУ-522 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием деятельности отдельных государственных органов в сфере безопасности и обороны»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2019 г., № 2, ст. 47);

34) **статью 7 Закона Республики Узбекистан от 10 мая 2019 года № ЗРУ-536 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием деятельности отдельных государственных органов и организаций»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2019 г., № 5, ст. 261);

35) **статью 11 Закона Республики Узбекистан от 23 мая 2019 года № ЗРУ-542 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан, связанных с обеспечением защиты прав участников уголовного процесса»** (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2019 г., № 5, ст. 267);

36) **статью 21** Закона Республики Узбекистан от 3 декабря 2019 года № ЗРУ–586 «**О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием порядка определения размеров оплаты труда, пенсий и иных платежей**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2019 г., № 12, ст. 880);

37) **статью 3** Закона Республики Узбекистан от 28 сентября 2020 года № ЗРУ–638 «**О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с дальнейшим сокращением бюрократических барьеров и внедрением современных управленческих принципов в деятельность государственных органов и организаций**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2020 г., № 9, ст. 539);

38) **статью 5** Закона Республики Узбекистан от 5 октября 2020 года № ЗРУ–640 «**О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2020 г., № 10, ст. 593);

39) **пункт 1 статьи 120** Закона Республики Узбекистан от 20 октября 2020 года № ЗРУ–642 «**О занятости населения**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2020 г., № 10, ст. 595);

40) **статью 7** Закона Республики Узбекистан от 3 декабря 2020 года № ЗРУ–653 «**О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2020 г., № 12, ст. 691);

41) **статью 56** Закона Республики Узбекистан от 21 апреля 2021 года № ЗРУ–683 «**О внесении изменений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2021 г., приложение к № 4);

42) **статью 1** Закона Республики Узбекистан от 2 августа 2021 года № ЗРУ–705 «**О внесении изменений и дополнения в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения**» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2021 г., № 8, ст. 797).

Статья 3. Министерству занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан совместно с другими заинтересованными организациями обеспечить исполнение, доведение до исполнителей и разъяснение среди населения сути и значения Кодекса.

Статья 4. Кабинету Министров Республики Узбекистан:
привести решения правительства в соответствие с Кодексом;
обеспечить пересмотр и отмену органами государственного управления их нормативно-правовых актов, противоречащих Кодексу.

Статья 5. Настоящий Закон вступает в силу по истечении шести месяцев со дня его официального опубликования.

**Президент
Республики Узбекистан**



Ш. Мирзиёев

город Ташкент,
28 октября 2022 года
№ ЗРУ–798



O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING QONUNI

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. Основные положения

Статья 1. Отношения, регулируемые настоящим Кодексом

Настоящий Кодекс регулирует индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства.

Статья 2. Основные задачи настоящего Кодекса

Основными задачами настоящего Кодекса являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, включая право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и безопасные условия труда и на защиту от безработицы;
- обеспечение реализации прав работодателей в сфере подбора, расстановки кадров и организации эффективного трудового процесса;
- поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда;
- обеспечение защиты прав и законных интересов работников и работодателей;
- содействие эффективному функционированию рынка труда.

Статья 3. Основные принципы правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений

Основными принципами правового регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений являются:

- равенство трудовых прав, запрещение дискриминации в сфере труда и занятий;
- свобода труда и запрещение принудительного труда;
- социальное партнерство в сфере труда;
- гарантированность обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей;
- недопустимость ухудшения правового положения работника.

Статья 4. Принцип равенства трудовых прав, запрещения дискриминации в сфере труда и занятий

Каждый имеет равные возможности в реализации и защите трудовых прав.

Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается. Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица, занятые исполнением семейных обязанностей, несовершеннолетние, лица с инвалидностью, беременные женщины и другие).

Обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем, местом осуществления трудовой деятельности, условиями и характером труда работника, правовым статусом работодателя, спецификой труда работников некоторых отраслей и профессий, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей и другими объективными обстоятельствами.

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда и (или) занятий, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации, в том числе обратиться в суд с заявлением об устранении

дискриминации и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда.

Статья 5. Принцип свободы труда и запрещения принудительного труда

Свобода труда означает право каждого распоряжаться своими способностями к труду, реализовывать их в любой не запрещенной законом форме, свободно выбирать род занятий, профессию и специальность, место работы и условия труда.

Применительно к индивидуальным трудовым отношениям свобода труда проявляется в свободе трудового договора, означающей:

свободу работников и работодателей в заключении трудового договора. Понуждение работника и работодателя к заключению трудового договора не допускается. В случаях, когда обязанность работодателя заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством, работодатель обязан заключить трудовой договор с работником;

определение договорных (основных и дополнительных) условий трудового договора по соглашению его сторон;

возможность изменения трудового договора по соглашению между работником и работодателем;

возможность прекращения любого трудового договора в любое время по соглашению его сторон;

право работника прекратить трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном настоящим Кодексом;

право работодателя по собственной инициативе прекратить трудовой договор с работником при наличии предусмотренных настоящим Кодексом оснований прекращения трудового договора и с соблюдением установленного порядка;

возможность в случаях, установленных настоящим Кодексом или иным законом, предусматривать в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения.

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд означает любую работу или службу, требуемую от какого-либо физического лица под угрозой применения наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Под наказанием понимается применение или угроза применения к физическому лицу любых мер материального, физического или психического воздействия, вынуждающих данное лицо осуществлять трудовую деятельность при отсутствии его добровольного согласия.

Принудительный труд не включает в себя:

выполнение работ военного характера или работ, связанных с прохождением альтернативной службы на основании Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения;

работу, выполняемую в качестве наказания по вступившему в законную силу приговору суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Статья 6. Принцип социального партнерства в сфере труда

Принцип социального партнерства в сфере труда заключается во взаимодействии работников, в лице их представителей, работодателей, их представителей, а также государственных органов, направленное на обеспечение согласования интересов работников и работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Основываясь на принципе социального партнерства в сфере труда, трудовое законодательство:

создает необходимые условия для осуществления двустороннего (между работниками, их представителями и работодателями, их представителями) и трехстороннего (между представителями работников, работодателей и органами исполнительной власти) сотрудничества в сфере труда в целях согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений;

гарантирует право работников и работодателей на объединение для обеспечения представительства и защиты их интересов;

закрепляет право представителей работников и работодателей на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных соглашений и коллективного договора;

определяет какие локальные акты могут быть приняты работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет, организатор профсоюза или организатор группы профсоюза) или иным представительным органом работников (далее – профсоюзный комитет);

предусматривает участие представителей работников и работодателей в разрешении (урегулировании) трудовых споров;

закрепляет иные меры, направленные на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в сфере труда.

Статья 7. Принцип гарантированности обеспечения трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей

Трудовое законодательство закрепляет совокупность средств и способов, обеспечивающих:

реализацию прав работников и работодателей в сфере труда, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, а также трудовым договором;

исполнение работодателями и работниками обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, о труде, а также трудовым договором;

защиту трудовых прав работников и работодателей и восстановление нарушенных прав;

ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников, трудового законодательства, а также ответственность работника за нарушение им трудовых обязанностей.

Статья 8. Принцип недопустимости ухудшения положения работника

Любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой.

Ни один локальный акт, индивидуальный правовой акт работодателя, не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Статья 9. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективными соглашениями, коллективным договором или трудовым договором определяются календарной датой, истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями, днями или часами, либо указанием на событие, которое должно наступить.

Исчисление сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока.

Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.

В срок, исчисляемый в календарных годах, месяцах, неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Глава 2. Трудовое законодательство и иные правовые акты о труде

Статья 10. Трудовое законодательство

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса и иных актов законодательства, регулирующих индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения.

Если международным договором Республики Узбекистан установлены более льготные для работников правила по сравнению с трудовым законодательством Республики Узбекистан или иными правовыми актами о труде, то применяются правила международного договора.

Правила международных договоров Республики Узбекистан применяются и в тех случаях, когда индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения прямо не урегулированы трудовым законодательством Республики Узбекистан.

Статья 11. Сфера действия трудового законодательства

Действие трудового законодательства распространяется на:
индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем;

общественные отношения, непосредственно связанные с индивидуальными трудовыми отношениями.

Индивидуальными трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции с подчинением работника внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Запрещается заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем.

К общественным отношениям, непосредственно связанным с индивидуальными трудовыми отношениями, относятся:

отношения по трудоустройству работника у работодателя;

отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работника у работодателя;

коллективные трудовые отношения, складывающиеся в процессе социального партнерства в сфере труда;

отношения по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда и иных правовых актов о труде;

отношения по рассмотрению трудовых споров.

Правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законами или международным договором Республики Узбекистан.

Действие трудового законодательства распространяется на государственных служащих, в том числе на работников Республики Узбекистан, направленных на работу в государственные учреждения Республики Узбекистан за границей (дипломатические, консульские и иные учреждения), а также на лиц, проходящих альтернативную службу, с особенностями, предусмотренными законом.

На военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих (сотрудников), проходящих службу в органах внутренних дел и государственной таможенной службы, Службе государственной безопасности, Национальной гвардии Республики Узбекистан и на иных, приравненных к ним лиц, трудовое законодательство распространяется, в части не противоречащей специальному законодательству.

На судей трудовое законодательство распространяется в части отношений, не урегулированной законодательством о судах.

На работников органов прокуратуры трудовое законодательство распространяется в части, не противоречащей законодательству, регулирующему деятельность органов прокуратуры.

Действие трудового законодательства распространяется на трудовые отношения спасателей спасательных служб и профессиональных спасательных формирований из числа работающих по трудовому договору в части, не урегулированной Законом Республики Узбекистан «О спасательной службе и статусе спасателя».

Действие трудового законодательства распространяется на трудовые отношения осужденных по приговору суда за совершение преступлений с учетом изъятий и ограничений, предусмотренных Уголовно-исполнительным кодексом Республики Узбекистан.

Трудовое законодательство не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащих, проходящих срочную военную службу;

членов наблюдательных советов организаций;

членов ревизионных комиссий (ревизоров), не являющихся работниками данной организации;

лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) на основании договоров гражданско-правового характера;

других лиц, если это установлено законом.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании договора гражданско-правового характера, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом либо другими законами, были признаны индивидуальными трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных правовых актов о труде.

Статья 12. Иные правовые акты о труде

Иными правовыми актами о труде являются:

коллективные соглашения;

коллективные договоры;

локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

локальные акты, в том числе индивидуальные правовые акты, принимаемые работодателем единолично в пределах его полномочий.

Статья 13. Соотношение трудового законодательства и иных правовых актов о труде

Иные правовые акты о труде могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными трудовым законодательством права и гарантии работникам.

Не допускается включение в иные правовые акты о труде правил, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

Статья 14. Соотношение коллективных соглашений между собой и с локальными актами

Запрещается включение в отраслевые и территориальные коллективные соглашения положений ухудшающих положение работников по сравнению с генеральным коллективным соглашением.

В случаях, если имеет место расхождение положений отраслевого и территориального коллективных соглашений, то применяются положения того коллективного соглашения, которое содержит более благоприятные для работника условия.

Локальные акты могут предусматривать дополнительные трудовые права и гарантии работникам по сравнению с установленными

коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников.

Запрещается включение в локальные акты правил, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями.

Статья 15. Соотношение локальных актов между собой

Локальные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также, принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором.

Локальные акты, принятые работодателем единолично, не должны содержать правила, ухудшающие положение работника по сравнению с локальными актами, принятыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Если трудовое законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, предусматривают, что тот либо иной вопрос должен решаться работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, то соблюдение этого требования является обязательным для работодателя.

Профсоюзный комитет должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросам, обозначенным в части третьей настоящей статьи, в двадцатидневный срок со дня получения письменного обращения работодателя, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом предусмотрен иной срок. Если по истечении указанного срока обращение работодателя осталось без ответа, работодатель вправе решить соответствующий вопрос без получения согласия профсоюзного комитета.

В случаях, когда в организации не создан профсоюзный комитет, то о своем намерении решить вопросы, которые в соответствии с законодательством должны быть согласованы с профсоюзным комитетом, работодатель обязан в письменной форме проинформировать трудовой коллектив. Если в течение двух недель со дня получения информации не будет проведено общее собрание (конференция) трудового коллектива, на котором (которой) принято решение о создании первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, то работодатель вправе решить соответствующие вопросы самостоятельно.

Статья 16. Соотношение трудового законодательства, иных правовых актов о труде и трудового договора

Трудовой договор с работником может предусматривать дополнительные по сравнению с предусмотренными трудовым

законодательством и иными правовыми актами о труде права и гарантии работника.

Запрещается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 17. Недействительность правил иных правовых актов о труде и условий трудового договора

Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 13, частями первой, второй и четвертой статьи 14, частями первой и второй статьи 15 настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность тех положений иных правовых актов о труде, которые ухудшают положение работника.

Несоблюдение требований, предусмотренных частью второй статьи 16 настоящего Кодекса, влечет за собой недействительность условий трудового договора, которые ухудшают положение работника.

Правила иных правовых актов о труде, а также условия трудового договора, являющиеся недействительными, не подлежат применению. Такие правила и условия считаются недействительными с момента их принятия.

Недействительность отдельных правил иных правовых актов о труде или отдельных условий трудового договора не влечет недействительности соответствующего акта или трудового договора в целом.

Статья 18. Индивидуальные правовые акты работодателя

Работодатели в установленном законодательством порядке могут в пределах своих полномочий принимать индивидуальные правовые акты: приказы, распоряжения, постановления (далее – приказы), адресованные конкретному работнику (работникам) или коллективу и рассчитанные на разовое их применение (приказы о приеме на работу, об изменении условий труда, о переводе на другую работу, прекращении трудового договора, предоставлении работнику отпуска, применении к работнику дисциплинарного взыскания, поощрении работников и другие).

Индивидуальные правовые акты, принимаемые руководителем единолично, издаются в виде приказов или распоряжений. Индивидуальные правовые акты, принимаемые коллегиальным исполнительным органом, принимаются в виде постановлений.

Если индивидуальные правовые акты работодателя содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, то эти акты или их соответствующие части являются недействительными.

Глава 3. Субъекты и основания возникновения индивидуальных трудовых отношений

§ 1. Субъекты индивидуальных трудовых отношений

Статья 19. Работник и работодатель как субъекты индивидуальных трудовых отношений

Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работниками могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, обладающие трудовой правоспособностью и дееспособностью, достигшие установленного настоящим Кодексом возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.

Работодателями могут выступать:

организации, вне зависимости от формы собственности и ведомственной подчиненности;

филиалы, представительства или иные обособленные подразделения организаций (далее – обособленные подразделения организаций);

физические лица.

Физические лица могут быть работодателями:

если они зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

если они осуществляют найм домашних работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

если их профессиональная деятельность подлежит регистрации и (или) лицензированию, и они вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 20. Трудовая правоспособность и дееспособность работника

Способность иметь трудовые права и обязанности (трудовая правоспособность) и способность гражданина (физического лица) своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовая дееспособность) в равной мере признается за всеми гражданами Республики Узбекистан.

Иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством или международным договором Республики Узбекистан не предусмотрено иное.

Трудовая правоспособность и дееспособность работника возникают одновременно с момента достижения им возраста шестнадцати лет,

за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами.

Статья 21. Права работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом и иными законами;

предоставление работодателем работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, а также ежегодных трудовых отпусков;

условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также получение полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором;

объединение в профессиональные союзы и другие организации для представительства и защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

получение информации о коллективных соглашениях и коллективном договоре, а также о выполнении их условий, в том числе через своих представителей;

возмещение материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.

Работник может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Статья 22. Обязанности работника

Работник обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты о труде, условия трудовых договоров;

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать внутренний трудовой распорядок;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда, технологическую дисциплину, правила безопасности труда и производственной санитарии;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

возмещать работодателю причиненный материальный ущерб в порядке и пределах, установленных настоящим Кодексом;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Статья 23. Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя

Трудовая правоспособность организаций-работодателей возникает с момента их государственной регистрации в установленном порядке.

Трудовая правоспособность обособленных подразделений организаций возникает с момента утверждения положений, регулирующих их деятельность.

Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – индивидуального предпринимателя наступает с момента его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Трудовая правоспособность и дееспособность работодателя – физического лица, использующего наемный труд для выполнения работ в домашнем хозяйстве и в других личных целях, не связанных с предпринимательской деятельностью, наступает с момента приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме, а лица, не достигшего указанного возраста, со дня приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме до исполнения ему восемнадцати лет в случаях, установленных Гражданским кодексом Республики Узбекистан.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях в соответствии с законом, иными правовыми актами о труде, учредительными документами организации и локальными актами осуществляются:

- собственником организации;
- органами управления организации или иными уполномоченными ими лицами;
- физическим лицом, являющимся работодателем.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, когда законами установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

Статья 24. Права работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами;

- инициировать коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), соблюдения внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- привлекать работников к материальной ответственности за прямой действительный ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;

- принимать локальные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель может иметь и иные права в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Статья 25. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты о труде, условия трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

не допускать нарушения требований настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий при приеме работников на работу, в процессе труда и при прекращении с работником трудового договора;

не допускать применение принудительного и наихудших форм детского труда;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного соглашения и коллективного договора, и осуществления контроля за их выполнением;

информировать работников об их праве на объединение;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания государственных трудовых инспекторов, а также должностных лиц других государственных органов, уполномоченных осуществлять контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

принимать на работу работников, с которыми данный работодатель ранее прекратил трудовой договор, в случаях, когда за ними сохранялось место работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах;

своевременно рассматривать предписания и представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных правовых актов о труде, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

осуществлять обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

обеспечить обязательное государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;

возмещать материальный ущерб, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

своевременно регистрировать трудовые договоры, а также изменения и дополнения к ним в межведомственном аппаратном-программном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами от труда и трудовым договором.

§ 2. Основания возникновения индивидуальных трудовых отношений

Статья 26. Возникновение индивидуальных трудовых отношений

Индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и порядке, установленных законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) организации, индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

направления на работу уполномоченными государственными органами;

выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан;

согласия обоих родителей или одного из родителей (лица, заменяющего родителей);

принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор;

признания судом отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями.

Индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на то представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 27. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность либо прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности

Индивидуальные трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Индивидуальные трудовые отношения на основании трудового договора в результате прохождения по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде либо уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения конкурса на эти должности.

Статья 28. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

Индивидуальные трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде или уставом (положением) организации.

Статья 29. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в связи с направлением на работу уполномоченными государственными органами

Индивидуальные трудовые отношения лиц из числа социально уязвимых категорий населения возникают на основании трудового договора в результате их трудоустройства по направлению местного органа по труду в порядке, установленном Законом Республики Узбекистан «О занятости населения».

Индивидуальные трудовые отношения с выпускниками высших образовательных организаций, обучавшихся по государственным грантам,

возникают на основании трудового договора в результате направления их на работу, выданного комиссией по распределению высшей образовательной организации.

Индивидуальные трудовые отношения граждан, призванных на альтернативную службу, возникают на основании трудового договора в результате направления их в организации по предписанию о назначении места прохождения альтернативной службы, выданному районным отделом по делам обороны.

Статья 30. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора, при наличии подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан

Индивидуальные трудовые отношения с гражданами иностранных государств и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территории других государств, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, возникают на основании трудового договора, заключаемого после получения подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, выданного уполномоченным государственным органом, а также выполнения иных требований, предусмотренных законодательством.

Статья 31. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора при наличии письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей)

Индивидуальные трудовые отношения с лицами в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом допускается прием на работу до достижения указанного возраста, возникают на основании трудового договора при наличии предварительного письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).

Статья 32. Индивидуальные трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате принятия судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор

Индивидуальные трудовые отношения с лицами, которым работодателем было незаконно отказано в приеме на работу, возникают на основании трудового договора, заключенного в результате принятия

судебного решения о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор.

Статья 33. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании договора гражданско-правового характера, индивидуальными трудовыми отношениями

Заключение с физическим лицом договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего отношения, предусмотренные частью второй статьи 11 настоящего Кодекса, влечет за собой признание судом этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями. В этом случае трудовой договор считается заключенным со дня заключения договора гражданско-правового характера, а отношения сторон признаются индивидуальными трудовыми отношениями со дня начала выполнения физическим лицом работы, обусловленной в договоре.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений индивидуальными трудовыми отношениями в порядке и сроки, предусмотренные для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 4. Общие положения

Статья 34. Понятие и основные принципы социального партнерства в сфере труда

Социальным партнерством в сфере труда является система взаимоотношений между работниками в лице их представителей, работодателями, их представителями, государственными органами, направленная на обеспечение согласования интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Основными принципами социального партнерства в сфере труда являются:

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных правовых актов о труде;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда и занятий;
добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами и обязательность их исполнения;
содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
контроль за выполнением принятых коллективных соглашений, коллективного договора, а также положений, содержащихся в других актах социального партнерства;
ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных соглашений и коллективного договора.

Статья 35. Уровни социального партнерства в сфере труда

Социальное партнерство в сфере труда осуществляется на:
первичном уровне (в организации или у работодателя – физического лица);
территориальном уровне;
отраслевом уровне;
республиканском уровне.

Статья 36. Трудовой коллектив

Трудовой коллектив составляют все работники, осуществляющие трудовую деятельность у работодателя на основе трудового договора.

Трудовой коллектив реализует свои полномочия в сфере социального партнерства посредством проведения общего собрания (конференции).

Общее собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателя на основе трудового договора.

Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов от подразделений организации.

Решение общего собрания (конференции) трудового коллектива считается принятым, если за него проголосовало более пятидесяти процентов работников (делегатов), присутствующих на общем собрании (конференции).

Общее собрание (конференция) трудового коллектива:
определяет представительный орган работников, уполномоченный представлять интересы трудового коллектива;

принимает решение об одобрении или не одобрении коллективного договора;

осуществляет контроль за исполнением коллективных соглашений, а также коллективного договора, действие которых распространяется на соответствующих работников и работодателя;

дает оценку эффективности исполнения сторонами коллективного соглашения, коллективного договора;

осуществляет другие полномочия в соответствии с законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 37. Право работников на объединение

Работники в целях представительства и защиты своих прав и интересов без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профессиональные союзы, а также право вступать в профессиональные союзы или иные объединения работников.

При отсутствии на соответствующих уровнях социального партнерства профессиональных союзов работники вправе создавать для обеспечения представительства и защиты своих интересов иные объединения.

Принадлежность или не принадлежность к профессиональным союзам либо иным объединениям работников не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых и иных социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантированных Конституцией и другими актами законодательства Республики Узбекистан.

Все члены профессиональных союзов или иных объединений работников равны в отношении своих прав и обязанностей, установленных настоящим Кодексом, иными правовыми актами о труде, уставами профессиональных союзов или иных объединений работников либо локальными актами.

Запрещается обуславливать прием на работу, возможные льготы и преференции для работника, включая надбавки, премиальные, продвижение по работе, а также прекращение трудового договора принадлежностью или непринадлежностью к определенному профессиональному союзу или иному объединению работников, вступлением либо выходом из него.

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации по признаку принадлежности или непринадлежности к профессиональным союзам или иным объединениям работников, может обжаловать в установленном порядке факт дискриминации. Требования лица, подвергшегося дискриминации, об устранении дискриминации, о восстановлении нарушенного права и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда разрешаются в судебном порядке.

Не допускается воспрепятствование осуществлению права работников на объединение, а также их принуждение к вступлению в профессиональные союзы или иные объединения работников.

Письменные или устные обязательства работника о невступлении в профессиональный союз или иное объединение работников являются недействительными.

Статья 38. Право работодателей на объединение

Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и интересов, осуществления социального партнерства без предварительного разрешения имеют право создавать на добровольной основе свои объединения, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном их уставами.

Объединением работодателей является негосударственная некоммерческая организация, основанная на добровольном членстве работодателей – юридических и (или) физических лиц и (или) объединений работодателей.

Не допускается воспрепятствование осуществлению права работодателей на объединение, а также их принуждение к вступлению в те или иные объединения работодателей.

Статья 39. Стороны социального партнерства

Социальное партнерство на первичном уровне носит двусторонний характер. Сторонами социального партнерства на первичном уровне являются трудовой коллектив и работодатель.

Социальное партнерство на отраслевом и территориальном уровнях носит двусторонний либо трехсторонний характер. Сторонами двустороннего социального партнерства на отраслевом и территориальном уровнях являются соответствующие объединения работников и работодателей. В трехстороннем социальном партнерстве на территориальном уровне по предложению территориальных объединений работников и работодателей участвуют органы исполнительной власти на местах и иные заинтересованные государственные органы. В трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне по предложению отраслевых объединений работников и работодателей участвуют органы государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует в трехстороннем социальном партнерстве на отраслевом уровне в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство на республиканском уровне носит трехсторонний характер. Сторонами социального партнерства на республиканском уровне являются республиканские объединения работников и работодателей и Кабинет Министров Республики Узбекистан, заинтересованные министерства, государственные комитеты и ведомства.

Органы исполнительной власти на местах являются стороной социального партнерства, представляющей работодателя, в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Статья 40. Правовые акты социального партнерства в сфере труда, содержащие нормы трудового права

Правовыми актами социального партнерства в сфере труда являются:
коллективные соглашения;
коллективный договор;
иные локальные акты организации, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 41. Формы осуществления социального партнерства в сфере труда

Формами осуществления социального партнерства в сфере труда являются:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных соглашений, коллективных договоров;

заключение коллективных соглашений и коллективного договора;

принятие локальных актов работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

осуществление сторонами социального партнерства контроля за исполнением положений коллективных соглашений, коллективного договора и других актов социального партнерства;

участие работников в лице их представителей в рассмотрении вопросов социально-экономического развития организаций, территории, отрасли, республики в соответствии с уровнем социального партнерства;

применение работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и актами социального партнерства, отдельных положений трудового законодательства с предварительного согласия профсоюзного комитета;

проведение сторонами социального партнерства взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

участие представителей работников и работодателей в разрешении (урегулировании) трудовых споров.

Социальное партнерство может осуществляться и в иных формах, не запрещенных законодательством.

Глава 5. Представительство работников и работодателей в социальном партнерстве

Статья 42. Представительство работников

Представительство и защиту прав и интересов работников на первичном уровне в организации или у работодателя – физического лица осуществляет профсоюзный комитет. Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Представительство, защиту прав и интересов работников осуществляют:

на территориальном и отраслевом уровнях – соответствующие профсоюзы, их объединения и подразделения (далее – территориальные и отраслевые объединения профсоюзов);

на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов.

Статья 43. Права представителей работников

Представители работников имеют право:

вести коллективные переговоры, заключать коллективные соглашения, коллективные договоры и контролировать их выполнение;

участвовать в решении вопросов социального и экономического развития на различных уровнях социального партнерства;

участвовать в разработке локальных нормативных актов организации, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, выражать свое согласие или несогласие на принятие работодателем соответствующего локального акта;

осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, локальных актов, принятых по согласованию с представителями работников;

вносить работодателям, их представителям предложения по подготовке правовых актов о труде;

вносить предложения в уполномоченные государственные органы о приостановлении массового высвобождения работников;

получать необходимую информацию по вопросам труда, деятельности организации, другим социально-экономическим вопросам;

беспрепятственно посещать рабочие места, получать от работодателей, их представителей необходимые сведения для осуществления общественного контроля;

защищать интересы работников в органах по разрешению (урегулированию) трудовых споров;

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательству или иным правовым актам о труде либо иным образом нарушают права работников;

совершать и иные действия, направленные на защиту прав и интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.

Осуществление прав представителями работников не должно снижать эффективность работы работодателей, нарушать установленный порядок и режим их работы.

Статья 44. Трудовые гарантии лицам, избранным в состав представительных органов работников

Лицам, избранным в состав представительных органов работников, гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателей, их представителей в связи с осуществлением ими деятельности по представительству и защите прав и интересов работников.

Наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов работников в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия представительного органа, в котором указанные лица осуществляли свою деятельность.

Наложение мер дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся руководителем соответствующего представительного органа работников и не освобожденного от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работником, являвшимся руководителем представительного органа работников в течение двух лет после окончания его полномочий, не допускается без предварительного согласия соответствующего территориального или отраслевого объединения работников, участником которого является данный представительный орган.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительный орган работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

При невозможности предоставления работникам, избравшимся в профсоюзные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными соглашениями, коллективным договором.

Статья 45. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности представителей работников

Работодатели обязаны:

не нарушать права представителей работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с представителями работников, а в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, – получать их согласие;

своевременно рассматривать предложения представителей работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;

беспрепятственно допускать представителей работников к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

безвозмездно предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам социально-экономических прав и интересов работников;

обеспечивать необходимые условия для выполнения представителями работников их функций;

предоставлять лицам, являющимся представителями работников и не освобожденными от производственной работы, время для исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников в рабочее время с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность времени, предоставляемого указанным лицам, определяется в коллективных соглашениях, коллективном договоре, а если они не заключены – по соглашению с работодателями или их представителями. При этом продолжительность этого времени не может быть менее тридцати процентов от количества часов рабочей недели;

отчислять представителям работников средства на цели и в размерах, которые установлены коллективными соглашениями, коллективным договором.

Работодатели несут и другие, предусмотренные законодательством и иными правовыми актами о труде, обязанности по отношению к представителям работников.

Статья 46. Представители работодателей

Представительство и защиту прав и интересов работодателя на первичном уровне осуществляет руководитель организации, работодатель – физическое лицо или уполномоченное им лицо

в соответствии с настоящим Кодексом, законодательством и иными правовыми актами о труде, учредительными документами работодателя.

Представительство и защиту прав и интересов работодателей на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях осуществляют соответственно территориальные, отраслевые и республиканские объединения работодателей.

Статья 47. Запрещение воспрепятствования деятельности представителей работников и работодателей

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представителей работников и работодателей запрещается.

Не допускается прекращение деятельности представителей работников по инициативе работодателей.

Работодатели, уполномоченные ими лица, воспрепятствующие осуществлению законной деятельности представителей работников либо совершившие действия, указанные в части второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законом.

Деятельность представителей работников и работодателей может быть прекращена в порядке, установленном их учредительными документами, а также решением суда.

Глава 6. Органы социального партнерства в сфере труда

Статья 48. Система органов социального партнерства в сфере труда

Систему органов социального партнерства в сфере труда образуют комиссии по социально-трудовым вопросам, создаваемые на первичном, территориальном, отраслевом и республиканском уровнях.

При наличии нескольких представителей, уполномоченных работниками и (или) работодателями, состав комиссий по социально-трудовым вопросам формируется на основе принципа пропорционального представительства, в зависимости от численности представляемых работников и работодателей.

Статья 49. Комиссия по социально-трудовым вопросам на первичном уровне

На первичном уровне из равного количества представителей работников и работодателя образуется двусторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению работодателя с профсоюзным комитетом. Персональный состав представителей от работодателя утверждается приказом работодателя, а от профсоюзного комитета – решением профсоюзного комитета.

Статья 50. Территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам

На территориальном уровне из равного количества представителей работников и работодателей могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.

В состав территориальной двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей.

Территориальная трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения территориальных объединений работников и работодателей. В состав территориальной трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители территориальных объединений работников и работодателей, а также представители органов исполнительной власти на местах.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим территориальным объединением работников, от работодателей – территориальным объединением работодателей, а от органа исполнительной власти на местах – руководителем этого органа.

Статья 51. Отраслевые комиссии по социально-трудовым вопросам

На отраслевом уровне из равного количества представителей работников и работодателей могут образовываться двусторонние либо трехсторонние комиссии по социально-трудовым вопросам.

В состав отраслевой двусторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей.

Отраслевая трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам образуется на основании предложения отраслевых объединений работников и работодателей. В состав отраслевой трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители отраслевых объединений работников и работодателей, а также представители органов государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует

в отраслевой трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется соответствующим отраслевым объединением работников, от работодателей – отраслевым объединением работодателей, а от органов государственного управления соответствующей отраслью – руководителем этого органа.

Статья 52. Республиканская комиссия по социально-трудовым вопросам

На республиканском уровне из равного количества представителей работников и работодателей образуется трехсторонняя комиссия по социально-трудовым вопросам.

В состав республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам входят представители республиканских объединений работников и работодателей, а также представители Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Численный состав представителей от каждой из сторон определяется по соглашению сторон. Персональный состав представителей от работников определяется республиканскими объединениями работников, от работодателей – республиканскими объединениями работодателей, а от Кабинета Министров Республики Узбекистан – распоряжением Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Статья 53. Срок полномочий комиссий по социально-трудовым вопросам

Комиссии по социально-трудовым вопросам являются постоянно действующими органами. Срок полномочий комиссий устанавливается на срок подготовки и действия соответствующего коллективного соглашения или коллективного договора.

При принятии сторонами решения о подготовке нового коллективного соглашения, коллективного договора ими в порядке, предусмотренном статьями 48–51 настоящего Кодекса, вновь образуются соответствующие комиссии по социально-трудовым вопросам. При этом в состав комиссии по решению соответствующей стороны могут быть включены и те лица, которые состояли в прежней комиссии, если данной стороной деятельность этих лиц по итогам работы комиссии по социально-трудовым вопросам была признана удовлетворительной.

Статья 54. Прекращение деятельности или временное замещение члена комиссии по социально-трудовым вопросам

Деятельность члена комиссии по социально-трудовым вопросам может быть прекращена в связи с истечением срока полномочий комиссии, а также досрочно в следующих случаях:

при наличии объективных причин, вследствие которых член комиссии по социально-трудовым вопросам не может осуществлять свою деятельность (смерть, наличие приговора суда, исключающего возможность продолжения деятельности в качестве члена комиссии, и другие);

отзыва члена комиссии стороной, которую он представляет;
самоотвода члена комиссии.

В случае досрочного прекращения деятельности члена комиссии по социально-трудовым вопросам сторона, интересы которой он представляет, должна не позднее десяти календарных дней утвердить нового члена комиссии.

Если член комиссии по социально-трудовым вопросам временно по уважительной причине (в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в командировке, трудовом или социальном отпуске и другие) не может выполнять свои обязанности, то сторона, которую он представляет, в срок, указанный в части второй настоящей статьи, определяет лицо, которое будет представлять в комиссии данную сторону в течение срока отсутствия члена комиссии.

Статья 55. Полномочия комиссий по социально-трудовым вопросам

Комиссии по социально-трудовым вопросам:

проводят, в случае необходимости, консультации с государственными органами по вопросам, связанным с разработкой, принятием и исполнением коллективных соглашений и коллективного договора и внесением в них изменений и дополнений;

разрабатывают проекты коллективных соглашений и коллективного договора;

запрашивают у работодателей, их объединений, профсоюзов либо других объединений работников информацию о ходе выполнения коллективных соглашений и коллективного договора;

получают от работодателей, их представителей, представителей работников, государственных органов информацию и материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии, ведения переговоров, подготовки проектов соответствующего коллективного соглашения или коллективного договора и организации контроля за их выполнением;

проводят анализ и обобщают поступившие предложения для последующего включения в проекты коллективных соглашений и коллективного договора;

приглашают для участия в работе комиссии представителей заинтересованных органов государственной власти, а также ученых, экспертов, специалистов;

осуществляют контроль за ходом выполнения коллективных соглашений, коллективного договора и решений, принятых соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам;

разрабатывают и вносят предложения по изменению и дополнению коллективных соглашений и (или) коллективного договора;

создают, в случае необходимости, временные рабочие группы для подготовки проектов коллективных соглашений, коллективного договора и осуществления контроля за ходом их выполнения;

направляют членов комиссии по социально-трудовым вопросам, а также членов рабочих групп, образованных решением комиссии, в организации для изучения состояния исполнения трудового законодательства и иных правовых актов о труде;

принимают участие в обсуждении проектов актов законодательства и иных правовых актов о труде, вносят предложения по их совершенствованию;

заслушивают на заседании комиссии руководителей организаций, не обеспечивающих выполнение коллективных соглашений и коллективного договора;

участвуют в проведении консультаций для содействия применению международных трудовых стандартов;

содействуют разрешению разногласий в ходе заключения и реализации коллективных соглашений и коллективного договора;

осуществляют иные полномочия в соответствии с законодательством.

Отраслевые и территориальные комиссии по социально-трудовым вопросам оказывают практическое и методическое содействие в заключении коллективных соглашений и коллективного договора в организациях.

Статья 56. Планирование работы комиссии по социально-трудовым вопросам

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам на очередной год утверждается на последнем заседании комиссии в четвертом квартале текущего года.

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам должен содержать:

указание на членов комиссии, ответственных за подготовку регламента комиссии;

даты проведения заседаний комиссии;

формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения комиссией;
указание на членов комиссии, ответственных за подготовку вопросов, которые вносятся в повестку дня заседания комиссии;

меры по осуществлению контроля за выполнением коллективных соглашений, коллективного договора, реализацией решений, принятых комиссией;

меры, направленные на техническое обеспечение работы комиссии.

План работы комиссии по социально-трудовым вопросам может предусматривать и иные вопросы, направленные на обеспечение эффективного функционирования комиссии, развитие социального партнерства на соответствующем уровне.

По соглашению сторон в план работы комиссии по социально-трудовым вопросам могут быть внесены изменения и дополнения.

На заседаниях комиссии по социально-трудовым вопросам по соглашению сторон социального партнерства могут рассматриваться дополнительные вопросы, не включенные в план работы.

Статья 57. Регламент территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам

Деятельность территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам осуществляется согласно регламенту комиссии по социально-трудовым вопросам, утверждаемому по согласованию сторон социального партнерства на первом заседании соответствующей комиссии.

Статья 58. Заседания комиссий по социально-трудовым вопросам

Заседания комиссий по социально-трудовым вопросам проводятся в соответствии с планом работы, но не реже двух раз в течение календарного года.

По инициативе хотя бы одной из сторон социального партнерства может проводиться внеплановое заседание комиссии по социально-трудовым вопросам.

Место, дата и время проведения заседаний комиссии по социально-трудовым вопросам определяются по соглашению сторон.

Подготовленные проекты решений комиссии по социально-трудовым вопросам рассылаются членам комиссии не позднее чем за десять календарных дней до назначенной даты проведения ее заседания.

Заседание комиссии по социально-трудовым вопросам правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей членов комиссии от каждой из ее сторон.

Статья 59. Решения комиссий по социально-трудовым вопросам

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам считаются принятыми, если за них проголосовало большинство представителей от каждой стороны социального партнерства.

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам вступают в силу в срок, определенный соответствующим регламентом.

Решения комиссий по социально-трудовым вопросам на первичном уровне доводятся до сведения работников, интересы которых затрагивают эти решения не позднее десяти календарных дней с даты их принятия. Решения территориальных, отраслевых и республиканской комиссий по социально-трудовым вопросам не позднее десяти календарных дней с даты их принятия подлежат размещению в открытом доступе в средствах массовой информации либо на официальных веб-сайтах соответствующих комиссий.

Глава 7. Коллективные переговоры

Статья 60. Право на ведение коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров вправе выступать любая из сторон социального партнерства.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного соглашения, коллективного договора или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон социального партнерства вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного соглашения, коллективного договора.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных соглашений и коллективного договора от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти на местах, органами государственного управления, политическими партиями.

Стороны социального партнерства должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к государственным секретам или иной охраняемой законом тайне.

Статья 61. Дата начала коллективных переговоров

Сторона социального партнерства, получившая письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры, направив ответ инициатору о проведении коллективных переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа, если по соглашению сторон не определена иная дата начала коллективных переговоров.

Статья 62. Ведение коллективных переговоров

Коллективные переговоры на первичном, территориальном, отраслевом и республиканском уровнях ведутся соответствующими комиссиями по социально-трудовым вопросам.

Для подготовки проектов коллективных соглашений, коллективного договора, проектов о внесении в них изменений и дополнений, проектов решений о выполнении коллективных соглашений и коллективного договора, а также проектов иных решений, являющихся предметом коллективных переговоров, территориальные, отраслевые и республиканские комиссии по социально-трудовым вопросам образуют рабочие группы. Комиссии по социально-трудовым вопросам на первичном уровне вправе, при необходимости, образовывать рабочие группы.

Рабочие группы формируются на паритетной основе из представителей сторон социального партнерства. Каждая из сторон самостоятельно определяет персональный состав своих представителей в рабочей группе. По соглашению сторон на договорной основе в состав рабочей группы с правом совещательного голоса могут входить независимые ученые, эксперты, специалисты.

Статья 63. Разрешение разногласий, возникших в процессе коллективных переговоров

Если в процессе коллективных переговоров стороны коллективных переговоров не смогли достигнуть договоренностей по отдельным вопросам, являющимся предметом переговоров, то они оформляют соглашение по вопросам, которые не вызвали разногласий, и одновременно составляют протокол разногласий по вопросам, о которых не удалось достигнуть договоренностей.

Если в процессе коллективных переговоров не было принято согласованное решение по всем вопросам, являющимся предметом

переговоров, то сторонами переговоров также составляется протокол разногласий.

В протоколе разногласий указываются согласованные сторонами предложения о мерах, необходимых для устранения разногласий, и сроки возобновления коллективных переговоров.

Споры по разрешению (урегулированию) разногласий, которые сторонам не удалось разрешить при возобновлении коллективных переговоров, рассматриваются в порядке, установленном настоящим Кодексом для разрешения коллективных трудовых споров.

Статья 64. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного соглашения, коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, определяемый соглашением сторон.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. Оплата услуг ученых, экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным соглашением, коллективным договором.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с представителями работников, участвующими в коллективных переговорах, в период их ведения, а также применение к ним дисциплинарного взыскания или перевод их на другую работу не допускается без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

Глава 8. Коллективный договор

Статья 65. Понятие и форма коллективного договора

Коллективным договором является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками в лице их представителей и работодателем.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее обособленных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров, подписания коллективного договора от имени работодателя в обособленном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого обособленного подразделения или иное лицо, в соответствии со статьей 46 настоящего Кодекса.

Правом представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, подписании коллективного договора в обособленном подразделении организации наделяются представители работников этого подразделения.

Коллективный договор заключается в письменной форме.

Статья 66. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Решение о необходимости заключения коллективного договора и предложение о начале коллективных переговоров по вопросу его заключения может исходить от любой из сторон.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора в порядке, установленном статьей 49 настоящего Кодекса, создается комиссия по социально-трудовым вопросам.

Статья 67. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

- механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

- учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

- добровольное медицинское и социальное страхование;

- размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;

- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей организации, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством и иными

правовыми актами о труде (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в общих средних образовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, оплата мобильной связи, всемирной информационной сети Интернет, выплата ссуд и оплата за обучение в высших образовательных организациях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор включаются положения, если в законодательстве содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 68. Недействительность условий коллективного договора

Коллективный договор не должен содержать условия: ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством или коллективными соглашениями, действие которых распространяется на данных работников;

нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на локальном уровне.

Если коллективный договор содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного договора не влечет недействительности коллективного договора в целом.

Статья 69. Обсуждение проекта коллективного договора

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается комиссией по социально-трудовым вопросам с учетом поступивших предложений и замечаний.

Проект коллективного договора может быть представлен для проведения общественной экспертизы в соответствующие профсоюзы, их объединения, подразделения.

Доработанный проект коллективного договора вносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Статья 70. Порядок заключения коллективного договора

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов, присутствующих на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Если проект коллективного

договора не получил одобрения, комиссия по социально-трудовым вопросам дорабатывает его в соответствии с предложениями и замечаниями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляет на рассмотрение общего собрания (конференции).

Споры по разрешению разногласий, которые сторонам не удалось разрешить (урегулировать) при рассмотрении проекта коллективного договора, рассматриваются в порядке, установленном для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров.

После одобрения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Статья 71. Вступление в силу и срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, предусмотренного договором, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополняют действующий коллективный договор. До истечения срока действия коллективного договора стороны могут его пролонгировать.

Статья 72. Распространение действия коллективного договора по кругу лиц

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в обособленном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Действие коллективного договора распространяется также на работников, принятых на работу после вступления коллективного договора в силу.

Статья 73. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации организации

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

В течение одного месяца с момента завершения реорганизации организации любая из сторон коллективных переговоров вправе внести предложение о пересмотре или сохранении в силе действующего коллективного договора.

Статья 74. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника организации

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении действующего, внесении в него изменений и (или) дополнений.

В ходе пересмотра коллективного договора рассматривается вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Статья 75. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации организации (ее обособленного подразделения)

При ликвидации организации (ее обособленного подразделения) действие коллективного договора сохраняется в течение всего срока ликвидации.

Статья 76. Сохранение действия коллективного договора в иных случаях

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения структуры организации, наименования организации, состава органа управления организацией или прекращения трудового договора с руководителем организации.

Статья 77. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор производится в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 78. Ознакомление работников с коллективным договором

Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным договором под роспись не позднее десяти дней после вступления коллективного договора в силу.

При заключении трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить принимаемое на работу лицо с коллективным договором.

Статья 79. Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется представителями его сторон, комиссией по социально-трудовым вопросам, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

Ежегодно или в сроки, предусмотренные коллективным договором, представители его сторон, отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Глава 9. Коллективные соглашения

Статья 80. Понятие и форма коллективных соглашений

Коллективным соглашением является правовой акт о труде, регулирующий индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения, содержащий обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на территориальном, отраслевом и республиканском уровнях, заключаемый в целях согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного соглашения образуются территориальные, отраслевые и республиканские комиссии по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном статьями 50 – 53 настоящего Кодекса.

Коллективные соглашения заключаются в письменной форме.

Статья 81. Виды коллективных соглашений

В зависимости от сферы регулируемых отношений могут заключаться территориальные, отраслевые и генеральные коллективные соглашения.

Территориальные и отраслевые коллективные соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Двусторонние коллективные соглашения заключаются между уполномоченными представителями работников и работодателей, указанными в статьях 42 и 46 настоящего Кодекса.

Трехсторонние коллективные соглашения заключаются между уполномоченными представителями работников и работодателей, указанными в части второй статей 42 и 46 настоящего Кодекса, и соответствующим органом исполнительной власти. При этом участие органа исполнительной власти определяется по предложению уполномоченных представителей работников и работодателей.

Коллективные соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при наличии согласия соответствующего уполномоченного органа.

Генеральное коллективное соглашение является трехсторонним и заключается между уполномоченными республиканскими представителями работников и работодателей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Представители работников не вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двухсторонних соглашений.

Статья 82. Территориальные коллективные соглашения

Территориальные коллективные соглашения заключаются между соответствующими представительными органами работников и работодателей, а по предложению сторон – с органами исполнительной власти на местах.

Территориальные коллективные соглашения определяют общие для соответствующей территории условия труда, гарантии и льготы для работников.

Статья 83. Отраслевые коллективные соглашения

Отраслевые коллективные соглашения заключаются между соответствующими представителями работников и работодателей, а также по предложению сторон с органами государственного управления соответствующей отраслью. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан участвует как сторона отраслевых коллективных соглашений в случаях, когда органы государственного управления соответствующей отраслью выступают в качестве работодателей.

Отраслевые коллективные соглашения определяют основные направления социально-экономического развития соответствующей отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли.

Статья 84. Генеральное коллективное соглашение

Генеральное коллективное соглашение заключается между республиканским объединением профсоюзов, имеющим наибольшее количество членов, иными республиканскими объединениями работников в лице их уполномоченных представителей, республиканскими

объединениями работодателей в лице их уполномоченных представителей и Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Генеральное коллективное соглашение устанавливает основные направления согласованного проведения социально-экономической политики в Республике Узбекистан.

Статья 85. Содержание и структура коллективных соглашений

Содержание и структура коллективных соглашений определяются сторонами.

Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;

- о механизме регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективными соглашениями;

- о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

- о содействии занятости, профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации работников;

- об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

- об учете интересов работников при приватизации государственных организаций;

- о льготах работодателям, создающим дополнительные рабочие места для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (беременных женщин, лиц с инвалидностью в возрасте до восемнадцати лет и других);

- о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых споров, об укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Статья 86. Недействительность условий коллективных соглашений

Коллективные соглашения не должны содержать условия:

- ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективными соглашениями более высокого уровня, действие которых распространяется на данных работников;

- нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

- нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

выходящие за пределы тех вопросов, которые могут решаться на соответствующем уровне социального партнерства.

Если коллективное соглашение содержит условия, предусмотренные частью первой настоящей статьи, то такие условия являются недействительными. Недействительность отдельных условий коллективного соглашения не влечет недействительности коллективного соглашения в целом.

Статья 87. Порядок разработки проектов и заключения коллективных соглашений

Проекты коллективных соглашений разрабатываются в ходе коллективных переговоров.

Проекты коллективных соглашений могут быть представлены для проведения общественной экспертизы в соответствующие объединения профсоюзов.

Заключение и внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения, требующие бюджетного финансирования, осуществляются сторонами данного соглашения до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Порядок, сроки разработки проектов и заключения коллективных соглашений определяются соответствующей комиссией по социально-трудовым вопросам. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению коллективного соглашения через средства массовой информации.

Комиссия по социально-трудовым вопросам имеет право в письменной форме уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта коллективного соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом профсоюзный комитет. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению коллективного соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального коллективного соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неразрешенные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться (урегулироваться) в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

Коллективное соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон.

Статья 88. Регистрация коллективных соглашений в уведомительном порядке

Подписанное сторонами коллективное соглашение, приложения к нему комиссией по социально-трудовым вопросам в семидневный срок направляются сторонам коллективного соглашения, а также для регистрации в уведомительном порядке в Государственную трудовую инспекцию Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Вступление коллективного соглашения в силу не зависит от факта его регистрации в уведомительном порядке.

В случае выявления в коллективном соглашении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан информирует об этом стороны коллективного соглашения и принимает меры, установленные законодательством, в целях их устранения.

Порядок регистрации в уведомительном порядке коллективных соглашений, изменений и дополнений к ним определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 89. Внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения

Внесение изменений и дополнений в коллективные соглашения производится по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Изменения и дополнения в коллективные соглашения регистрируются в уведомительном порядке в соответствии со статьей 88 настоящего Кодекса.

Статья 90. Действие коллективных соглашений по кругу лиц

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представители которых заключили данное соглашение.

В случае заключения трехстороннего коллективного соглашения его действие распространяется также на орган исполнительной власти, являющийся стороной данного соглашения.

Генеральное коллективное соглашение распространяется на всех работников и работодателей на территории Республики Узбекистан, а также на все органы исполнительной власти.

Статья 91. Вступление в силу и срок действия коллективных соглашений

Коллективное соглашение вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном соглашении, и действует в течение срока, предусмотренного данным соглашением, но не более трех лет. По истечении указанного срока коллективное соглашение действует до тех пор, пока стороны не заключат новое или не внесут изменения и дополнения в действующее коллективное соглашение. До истечения срока действия коллективного соглашения стороны могут его пролонгировать.

Статья 92. Опубликование коллективных соглашений

Коллективные соглашения подлежат опубликованию в средствах массовой информации или на официальных веб-сайтах их сторон не позднее десяти дней со дня их подписания.

Территориальные и отраслевые коллективные соглашения, прошедшие регистрацию в уведомительном порядке, не позднее десяти дней со дня их регистрации публикуются на официальном веб-сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Генеральное коллективное соглашение не позднее десяти дней со дня его подписания публикуется на официальном веб-сайте Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Статья 93. Контроль за исполнением коллективных соглашений

Контроль за исполнением коллективных соглашений осуществляется их сторонами, комиссиями по социально-трудовым вопросам, а также соответствующими органами Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и иными уполномоченными органами.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ III. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Глава 10. Общие положения

Статья 94. Право на трудоустройство

Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность.

Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное содействие органов по труду, а также посредством услуг частных агентств занятости.

Статья 95. Государственные гарантии по трудоустройству

Государство гарантирует:

свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

защиту от незаконного отказа в приеме на работу, перевода на другую работу, отстранения работника от работы и прекращения трудового договора;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;

обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;

оказание содействия в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц, ищущих работу, и безработных;

компенсацию затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность по предложению органов по труду;

возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Порядок предоставления гарантий по трудоустройству определяется законодательством о занятости населения.

Статья 96. Дополнительные гарантии в области трудоустройства социально уязвимых категорий населения

Государство обеспечивает дополнительные гарантии по трудоустройству социально уязвимых категорий населения.

К социально уязвимым категориям населения относятся:

одинокие родители (лицо, заменяющее родителей), имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, детей с инвалидностью, а также родители (лица, заменяющие родителей), имеющие многодетные семьи;

молодежь, получившая профессию по окончании общих средних и средних специальных образовательных организаций, профессиональных школ, профессиональных колледжей и техникумов;

выпускники домов «Мехрибонлик», а также выпускники высших образовательных организаций, обучавшиеся по государственным грантам;

лица, уволенные со срочной военной службы из войск Министерства обороны, Министерства внутренних дел, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Национальной гвардии, Службы государственной безопасности Республики Узбекистан;

лица с инвалидностью;

лица предпенсионного возраста (за два года до установленного законом пенсионного возраста);

лица, освобожденные из учреждений по исполнению наказания, или лица, в отношении которых по решению суда были применены принудительные меры медицинского характера;

жертвы торговли людьми.

К социально уязвимым категориям населения могут быть отнесены и другие лица в соответствии с законодательством.

Дополнительные гарантии в области трудоустройства обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных организаций, в том числе организаций для труда лиц с инвалидностью, организации специальных программ переподготовки и повышения квалификации, установления минимального количества рабочих мест для трудоустройства категорий граждан, указанных в части второй настоящей статьи, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.

Работодатель принимает на работу лиц, указанных в части второй настоящей статьи, направленных органами по труду и другими органами, в порядке, установленном законодательством.

Законодательством могут предусматриваться и другие дополнительные гарантии в области трудоустройства социально уязвимых категорий населения.

Глава 11. Гарантии, предоставляемые работодателем в области занятости и трудоустройства

Статья 97. Обязанности работодателя в области занятости и трудоустройства

Работодатель в области занятости и трудоустройства обязан:

предоставлять информацию о высвобождении работников в соответствии со статьей 166 настоящего Кодекса;

не допускать незаконные отказы в приеме на работу в соответствии с частями первой и второй статьи 119 настоящего Кодекса;

трудоустраивать лиц в счет установленного минимального количества рабочих мест в соответствии со статьей 99 настоящего Кодекса;

предупреждать работников о прекращении трудового договора в соответствии со статьей 165 настоящего Кодекса;

принимать меры по сохранению места работы работника в порядке перевода на другую работу в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса;

сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям в соответствии с частями первой, второй и третьей статьи 100 настоящего Кодекса;

предоставлять гарантии приглашенным лицам в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса;

принимать обратно на работу работников, с которыми трудовой договор был прекращен по отдельным основаниям, в соответствии со статьей 102 настоящего Кодекса;

предоставлять дополнительные гарантии в соответствии с коллективными соглашениями и коллективным договором.

Работодатель в области занятости и трудоустройства может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 98. Гарантии при массовом высвобождении работников

Критериями массового высвобождения являются показатели численности работников, с которыми предполагается прекращение трудового договора в связи с изменением численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), или в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения).

К критериям массового высвобождения работников относятся:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы (ее обособленного подразделения) с численностью двадцать и более работников;

б) сокращение численности (штата) работников в количестве: пятидесяти и более работников в течение тридцати календарных дней; двухсот и более работников в течение шестидесяти календарных дней; пятисот и более работников в течение девяноста календарных дней.

Органы государственной власти на местах могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения о массовом высвобождении работников с одновременной частичной или полной компенсацией работодателю потерь, вызванных этой отсрочкой.

Работодатель обязан довести до сведения органа по труду и территориальных или отраслевых объединений профсоюзов информацию о предстоящем массовом высвобождении работников в порядке и сроки, предусмотренные статьей 166 настоящего Кодекса. Органы по труду при получении указанной информации обязаны предпринять меры по трудоустройству высвобождаемых работников в порядке, предусмотренном законодательством.

Статья 99. Трудоустройство в счет установленного минимального количества рабочих мест

Работодатель обязан с учетом квалификационных требований принимать на работу лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направляемых местными органами по труду и другими уполномоченными органами, в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на резервируемые рабочие места.

Порядок направления на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест определяется законодательством.

**Статья 100. Гарантии сохранения средней заработной платы
на период трудоустройства при прекращении
трудового договора по отдельным основаниям**

Работникам гарантируется сохранение на период поиска работы средней заработной платы с учетом выходного пособия, но не более чем на два месяца при прекращении с ними трудового договора по следующим основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда;
- отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;
- отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- изменение численности или штата работников организации, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращение объема работ (продукции, услуг);
- ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;
- несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации.

Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии в организации должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера (далее – главный бухгалтер).

Особенности предоставления предусмотренных частью первой настоящей статьи гарантий отдельным категориям работников устанавливаются в соответствии с частью пятой статьи 494, частью четвертой статьи 506, частью седьмой статьи 511, частью седьмой статьи 518 настоящего Кодекса.

Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи в течение тридцати календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право

на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.

В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.

В случае признания работодателя неплатежеспособным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.

При отсутствии у ликвидируемых организаций средств выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан.

Статья 101. Дополнительные гарантии в области трудоустройства приглашенным лицам

В случае если работодатель направил приглашение физическому лицу с предложением о трудоустройстве, работодатель не вправе отказать ему в приеме на работу в течение срока действия приглашения, а если срок в приглашении не оговорен – то в течение одного месяца со дня направления приглашения. Под приглашением понимается прямое, явно выраженное изъяснение согласия работодателя на заключение трудового договора с данным физическим лицом. Приглашение может быть направлено в письменной либо электронной форме соответствующим уполномоченным должностным лицом работодателя.

Положения части первой настоящей статьи распространяются на иностранных граждан и лиц без гражданства в случае прохождения работником всех необходимых процедур, предусмотренных законодательством.

Статья 102. Порядок обратного приема на работу работников, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям

Лицам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах или в представительных органах работников, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Трудоустройство депутатов Законодательной палаты и членов Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавших в Сенате на постоянной основе, по истечении срока полномочий, а также в случае роспуска Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 16 Закона

Республики Узбекистан «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан».

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в резерв или в отставку имеет преимущественное право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил Республики Узбекистан, войск Министерства внутренних дел, Службы государственной безопасности, Национальной гвардии и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку, имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

При реорганизации организации трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ее ликвидации – местный орган по труду.

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях первой, второй и третьей настоящей статьи, местный орган

по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости – их бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель обязан принять на работу работников, с которыми ранее был прекращен трудовой договор по пункту 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса, в случае если в течение шести месяцев со дня прекращения трудового договора с работником, в организации появилась вакансия по той же специальности и квалификации, которую ранее занимал работник.

РАЗДЕЛ IV. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Глава 12. Трудовой договор

§ 1. Общие положения

Статья 103. Понятие и стороны трудового договора

Трудовым договором является соглашение между работником и работодателем, устанавливающее взаимные права и обязанности сторон, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать внутренний трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном размере

выплачивать работнику заработную плату, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и данным соглашением.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Статья 104. Содержание трудового договора

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы – работодатель (организация, ее обособленное подразделение или физическое лицо), у которого работник будет осуществлять трудовую деятельность по обусловленной в договоре трудовой функции, а также местность, в которой работник должен трудиться;

трудовая функция – работа по определенной профессии, специальности, квалификации либо должности, а также конкретный вид поручаемой работнику работы;

дата начала работы – календарная дата, когда работник должен приступить к выполнению работы, обусловленной трудовым договором;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

срок трудового договора в случае, когда с работником заключен срочный трудовой договор, а также основания для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами;

режим рабочего времени и времени отдыха в случае если для данного работника он отличается от общего режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренного для работников, осуществляющих трудовую деятельность у данного работодателя;

гарантии и компенсации за работу на условиях, отличающихся от нормальных, если работник принимается на данную работу с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа предусмотренных частью первой настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен дополнительными условиями. При этом дополнительные условия определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- о предварительном испытании при приеме на работу;

- о совмещении профессий (должностей);

- о неразглашении государственных секретов и иной охраняемой законом тайны;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- о социально-бытовых условиях, предоставляемых работнику и членам его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 105. Недействительность условий трудового договора

Не должны включаться в содержание трудового договора, а если они были включены, то являются недействительными следующие условия:

- ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде;

- нарушающие требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

- нарушающие требования о запрещении принудительного труда;

- обязывающие работника совершать незаконные действия или действия нарушающие права, создающие угрозу жизни и здоровью, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию как самого работника, так и других лиц.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

Статья 106. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.

Каждый из экземпляров трудового договора скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу.

При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается отдельной подписью работника о получении экземпляра трудового договора на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре указываются его реквизиты, предусмотренные статьей 107 настоящего Кодекса.

В целях оказания практической помощи работодателям и работникам в заключении трудовых договоров Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам разрабатываются примерные формы трудовых договоров, носящие рекомендательный характер.

Статья 107. Реквизиты трудового договора

В трудовом договоре указываются дата и место заключения трудового договора, номер трудового договора и реквизиты его сторон.

Реквизитами работника, которые указываются в трудовом договоре, являются:

- фамилия, имя, отчество;
- сведения о документах, удостоверяющих личность;
- адрес места жительства или пребывания и контактные данные;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);
- номер индивидуального накопительного пенсионного счета.

Реквизитами работодателя, которые указываются в трудовом договоре, являются:

наименование работодателя, заключившего трудовой договор: наименование организации, а если работодателем является обособленное подразделение организации – наименование этого подразделения, в случаях, когда работодателем является физическое лицо – фамилия, имя, отчество и паспортные данные (данные идентификационной ID-карты) работодателя – физического лица, а для работодателя – индивидуального предпринимателя – его фамилия, имя, отчество, паспортные данные (данные идентификационной ID-карты), а также номер и дата выдачи свидетельства о государственной регистрации;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, если работодателем является организация или ее обособленное подразделение;

место нахождения (почтовый адрес) работодателя – организации или обособленного подразделения организации в случаях, когда это подразделение является работодателем, заключившим трудовой договор с работником, либо адрес места жительства или пребывания работодателя – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

банковские реквизиты для работодателей – организаций или их обособленных подразделений, а также индивидуальных предпринимателей;

контактные данные (номера телефонов, адрес электронной почты и другие) работодателя.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо реквизиты из числа предусмотренных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его прекращения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими реквизитами. При этом недостающие реквизиты определяются дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В случае изменения реквизитов сторона трудового договора должна уведомить об этом другую сторону в письменной форме в течение трех рабочих дней с момента их изменения.

Статья 108. Вступление трудового договора в силу и дата начала работы

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с даты, определенной трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Статья 109. Регистрация трудового договора

Заключение и прекращение трудового договора, а также внесение изменений и дополнений в него подлежат обязательной регистрации в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в порядке, установленном законодательством.

Статья 110. Срок трудового договора

Трудовой договор может заключаться на:

неопределенный срок;

определенный срок не более трех лет (срочный трудовой договор).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 111. Обоснованность заключения с работником срочного трудового договора

Заключение с работником срочного трудового договора является обоснованным, если он заключен с учетом положений статьи 112 или 113 настоящего Кодекса.

В соответствии со статьей 112 настоящего Кодекса срочный трудовой договор заключается, когда индивидуальные трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В случаях, предусмотренных статьей 113 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если отпали обстоятельства, послужившие причинами заключения срочного договора, а также, если событие, с наступлением которого связано истечение срока трудового договора превысило три года, то договор считается продленным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

По истечении срока срочного трудового договора, при наличии оснований, предусмотренных статьей 112 или 113 настоящего Кодекса, стороны вправе продлить срок его действия. При этом совокупный срок срочного трудового договора не может превышать пяти лет, если иное не предусмотрено законом. В случае если общий срок срочного трудового договора до и после его продления превышает пять лет, то трудовой договор признается заключенным на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров бремя доказывания обоснованности заключения срочного трудового договора возлагается на работодателя.

Статья 112. Случаи, когда с работником заключается срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или увеличением объема работ (продукции, услуг);

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период согласно учредительным документам;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, носящей срочный характер, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с договором производственного обучения, прохождения оплачиваемой производственной практики или стажировки;

с лицами, направленными органами по труду на работы временного характера или оплачиваемые общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной службы;

с иностранными гражданами и лицами без гражданства, законно въехавшими в Республику Узбекистан для осуществления трудовой деятельности на ее территории.

Срочный трудовой договор заключается и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом.

Статья 113. Случаи, когда с работником может заключаться срочный трудовой договор

По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям – микрофирмам либо индивидуальным предпринимателям;

с лицами, поступающими на работу к работодателям – физическим лицам, в целях их личного обслуживания и оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства (домашними работниками);

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в пустынных, высокогорных, малонаселенных районах, если это связано с переездом к месту работы. Перечень таких районов определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий этих и других чрезвычайных обстоятельств;

с творческими работниками культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональными спортсменами, а также иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам;

с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами организаций и руководителями обособленных подразделений организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если иное не предусмотрено законом;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

По соглашению между работником и работодателем срочный трудовой договор может заключаться и в других случаях в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом.

Статья 114. Способы определения срока трудового договора

В срочном трудовом договоре его срок может быть определен посредством:

указания общей продолжительности срока трудового договора в днях, месяцах, годах;

указания календарной даты начала работы по трудовому договору и календарной даты окончания срока трудового договора;

определения события, с наступлением которого истекает срок трудового договора (сдача объекта в эксплуатацию, выход на работу временно отсутствовавшего работника, на время замещения которого был заключен срочный трудовой договор с другим работником, и другие).

Статья 115. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника:

выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено настоящим Кодексом и иным законом;

совершения действий, которые незаконны, нарушают права, ставят под угрозу жизнь и здоровье, порочат честь, достоинство и деловую репутацию работника или других лиц.

Статья 116. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С согласия работника ему может быть поручено выполнение у того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии (должности), что и основная работа или по другой профессии (должности), за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа может выполняться посредством:

совмещения профессий (должностей) в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по другой по сравнению с основной, обусловленной в трудовом договоре, профессии (должности);

расширения зон обслуживания или увеличения объема работ в случаях, когда работник выполняет дополнительную работу по той же профессии (должности), что и основная работа;

исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по той же профессии (должности), что и основная работа или по другой профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, предусмотренную частью второй настоящей статьи, ее содержание и объем устанавливаются по соглашению между работодателем и работником. По соглашению сторон трудового договора выполнение работником дополнительной работы может устанавливаться на определенный либо неопределенный срок. Возложение на работника исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, ограничивается сроком замещения отсутствующего работника.

Соглашение о выполнении работником дополнительной работы, предусмотренной частью второй настоящей статьи, может быть достигнуто сторонами трудового договора при приеме работника на работу или в процессе осуществления работником трудовой деятельности у того же работодателя. Если соглашение о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, достигнуто сторонами трудового договора при приеме работника на работу, оно оговаривается в трудовом договоре в качестве его дополнительного условия. Если стороны договорились о выполнении работником на постоянной основе дополнительной работы, предусмотренной абзацами вторым и третьим части второй настоящей статьи, в процессе осуществления работником трудовой деятельности у данного работодателя, то такая договоренность оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

Согласие работника выполнять в течение определенного по договоренности с работодателем срока дополнительную работу, не требует внесения изменений в трудовой договор и оформляется приказом работодателя. Работник должен быть ознакомлен с текстом приказа и, в случае согласия, подписать его.

Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы на его штатного заместителя, в должностные обязанности которого в соответствии с трудовым законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией входит исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оформляется приказом работодателя, не требует получения какого-либо дополнительного согласия от работника, на которого возлагается временное исполнение обязанностей, и дополнительно не оплачивается.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Это правило не распространяется на случай, предусмотренный частью шестой настоящей статьи.

Статья 117. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику документы, связанные с работой (копии приказов о приеме на работу, о переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки либо из электронной трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных работником налогах и сборах, о периоде работы у данного работодателя и другие).

Выдача работнику трудовой книжки либо выписки из электронной трудовой книжки при прекращении трудового договора, а также выдача работнику копии приказа о прекращении трудового договора производятся в порядке и в сроки, установленные статьей 171 настоящего Кодекса.

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены подписью руководителя организации или иного уполномоченного лица, а также печатью (при ее наличии). Документы, связанные с работой, и их копии предоставляются работнику безвозмездно.

§ 2. Заключение трудового договора

Статья 118. Возраст, с которого допускается прием на работу

Прием на работу допускается с приобретением лицами трудовой правоспособности и дееспособности в соответствии со статьей 20 настоящего Кодекса с шестнадцати лет.

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, профессиональных школ, колледжей и техникумов для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими возраста пятнадцати лет с письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).

В культурно-зрелищных организациях, организациях телевидения, радиовещания и других средствах массовой информации, а также с профессиональными спортсменами допускается заключение трудового договора с лицами в возрасте до пятнадцати лет для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без причинения вреда здоровью и нравственному развитию с согласия обоих родителей (лица, заменяющего родителей) и разрешения органа опеки и попечительства. Перечни работ, профессий, должностей, на которые могут быть приняты лица в указанном возрасте, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывают его родители (лицо, заменяющее родителей). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Прием на работу и применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет производятся с соблюдением требований, предусмотренных статьями 411–422 настоящего Кодекса.

Статья 119. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным является отказ в приеме на работу:

нарушающий требования о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;

лиц, приглашенных работодателем на работу;

лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, лиц, с которыми работодатель прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу и другие);

по причинам, связанным с беременностью или наличием детей;

лиц, по причине их судимости, в том числе погашенной и снятой, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, либо в связи с судимостью их близких родственников, в том числе погашенной;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу работодатель по требованию лица, которому отказано в приеме на работу, обязан в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Отказ в выдаче письменного обоснования не является препятствием для обжалования незаконного отказа в приеме на работу.

Статья 120. Правовые последствия незаконного отказа в приеме на работу

Лицо, считающее, что ему незаконно отказано в приеме на работу, может обжаловать в установленном порядке факт незаконного отказа, в том числе обратиться в суд с заявлением о предоставлении соответствующей работы, возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации причиненного морального вреда.

При рассмотрении споров бремя доказывания законности отказа в приеме на работу возлагается на работодателя.

Статья 121. Ограничение совместной службы родственников в государственной организации

Запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их совместная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого правила могут устанавливаться Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 122. Стадии приема на работу

Прием на работу включает в себя следующие стадии:
ознакомительную процедуру при приеме на работу;
достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание работником и работодателем;
издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда».

Статья 123. Ознакомительная процедура при приеме на работу

При приеме на работу работодатель предварительно (до подписания трудового договора) обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с:

содержанием той работы, для выполнения которой это лицо принимается на работу;

условиями труда, в которых будет выполняться работа, обусловленная трудовым договором;

правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

В целях подбора работника, соответствующего по своим профессиональным и деловым качествам квалификационным требованиям, необходимым для выполнения соответствующей работы (занятия соответствующей должности), работодатель вправе:

проводить собеседования с лицами, поступающими на работу;

предусматривать конкурсный порядок приема на работу на основе положения, утверждаемого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо если конкурсный отбор и его порядок определены законодательством. Для оказания работодателям практической помощи Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам утверждает Примерное положение о проведении конкурса при приеме на работу. В случаях, когда законодательством установлен конкурсный порядок приема на работу отдельных категорий работников, проведение конкурса является обязательным.

При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предварительно (до подписания трудового договора) обязано:

предоставить работодателю документы, требуемые при приеме на работу, перечисленные в части первой статьи 124 настоящего Кодекса;

участвовать в собеседовании, проводимом работодателем;

участвовать в конкурсе, проводимом при приеме на работу.

О дате проведения конкурса работодатель уведомляет лицо, поступающее на соответствующую работу (должность) не менее чем за одну неделю.

Статья 124. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ или идентификационную ID-карту, а лица в возрасте до шестнадцати лет – свидетельство о рождении или идентификационную ID-карту;

трудовую книжку в бумажной форме или выписку из электронной трудовой книжки, заверенную по последнему месту работу, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку установленного образца с основного места работы;

военный билет либо приписное удостоверение соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшей или средней специальной, профессиональной образовательной организации, удостоверение (сертификат) на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку;

идентификационный номер налогоплательщика;

персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);

накопительную пенсионную книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель обязан:

оформить трудовую книжку на проработавших более пяти дней лиц, поступивших на работу впервые, и на лиц ранее работавших, в отношении которых законодательство не предусматривает ведение трудовых книжек;

принять меры для постановки на учет в накопительной пенсионной системе работников, ранее не состоявших на таком учете.

При приеме на работу запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные настоящим Кодексом, а также другими актами законодательства.

Статья 125. Трудовая книжка

Трудовая книжка в бумажной или электронной форме, заверенная надлежащим образом, является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника и содержащим верифицированные сведения о его трудовой деятельности.

Трудовая книжка в электронной форме формируется в межведомственном аппаратно-программном комплексе «Единая национальная система труда» в автоматическом режиме при регистрации трудового договора, его заключении, внесении в него изменений и дополнений, а также его прекращении.

Сведениями о трудовой деятельности является информация о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, включающая сведения о приеме на работу, выполняемой работе, переводах на другую работу и о прекращении трудового договора.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней.

Работодатель обязан вносить сведения о приеме на работу, постоянном переводе на другую работу и прекращении трудового договора в трудовую книжку и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда». По письменному

заявлению работника работодатель по основному месту работы вносит записи в трудовую книжку о периодах работы по совместительству, временных переводах на другую работу и прикомандировании к другому работодателю. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Порядок формирования электронной трудовой книжки и верификации сведений о трудовой деятельности работника устанавливается законодательством.

Работник вправе получить сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы за период работы у данного работодателя – на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью работодателя;

в органе по труду – на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью уполномоченного лица.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в виде электронного документа, подписанного электронной цифровой подписью работодателя), поданном в письменной форме или направленном на адрес электронной почты работодателя:

в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при прекращении трудового договора – в день его прекращения.

Статья 126. Достижение сторонами соглашения по условиям трудового договора и его подписание

Трудовой договор считается заключенным, если стороны достигли соглашения по всем обязательным и дополнительным его условиям и подписали трудовой договор. Форма трудового договора, а также дата вступления его в силу и дата начала работы определяются в соответствии со статьями 106 и 108 настоящего Кодекса.

Статья 127. Издание работодателем приказа о приеме работника на работу и внесение сведений о приеме на работу в трудовую книжку работника и межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда»

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Прием на работу руководителя организации осуществляется непосредственно собственником организации или уполномоченным органом в соответствии с учредительными документами.

Руководитель организации заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником организации или учредительными документами.

Содержание приказа работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного с работником трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

На основании приказа о приеме на работу работодатель производит в трудовой книжке работника запись о приеме на работу, с которой работник должен быть ознакомлен в течение трех дней. На основании приказа работодатель также вносит данные о приеме на работу в межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда».

Статья 128. Фактическое допущение работника к работе

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Предусмотренное частью первой настоящей статьи фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности надлежащим образом оформить прием работника на работу.

При фактическом допущении к работе работодатель обязан в трехдневный срок с момента начала работы оформить индивидуальное трудовое отношение с работником путем заключения трудового договора и издания приказа о приеме работника на работу.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на то работодателем, и работодатель или его уполномоченный представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, индивидуальными трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор, издать приказ о приеме на работу), то работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) исходя из тарифной ставки (оклада), установленной за выполнение работы соответствующей сложности (квалификации).

Статья 129. Предварительное испытание при приеме на работу

Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

проверки соответствия работника поручаемой работе;
принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу:

беременной женщины, женщины имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет;

лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направленных для трудоустройства на резервируемые рабочие места;

выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности по направлению в течение трех месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;

выпускников общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующей образовательной организации;

работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев;

лиц в возрасте до восемнадцати лет;

лиц, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу;

учеников, проходивших обучение у работодателя по договору производственного обучения;

других работников, если это предусмотрено коллективными соглашениями, а также коллективным договором и локальными актами работодателя.

Предварительное испытание может быть установлено только при приеме работника на работу. Не допускается установление предварительного испытания при переводе работника на другую работу и прикомандировании работника к другому работодателю.

Статья 130. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров

и руководителей обособленных подразделений организаций – шести месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Статья 131. Распространение действия трудового законодательства на работника в период предварительного испытания

В период предварительного испытания на работника полностью распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск.

Статья 132. Результат предварительного испытания

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, в письменной форме предупредив другую сторону не позднее чем за три дня.

Работодатель вправе по своей инициативе прекратить в период предварительного испытания трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не прошедшим испытание.

Основанием для прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника является письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора.

Сокращение предусмотренного частью первой настоящей статьи срока предупреждения о прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон.

В случае прекращения в период предварительного испытания трудового договора по инициативе работника он вправе в течение срока предупреждения о прекращении трудового договора, предусмотренного частью первой настоящей статьи или определенного по соглашению сторон трудового договора, отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений.

По окончании установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работника в период предварительного испытания

работник вправе оставить работу. Задержка работодателем прекращения трудового договора не допускается.

Если предусмотренный трудовым договором срок предварительного испытания истек либо если до его окончания осталось менее трех дней, и работник или работодатель не дает своего согласия на сокращение трехдневного срока предупреждения, то действие трудового договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

§ 3. Изменение трудового договора

Статья 133. Основания изменения трудового договора

Основаниями изменения трудового договора являются:
изменение условий труда;
перевод работника на другую работу;
изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность;
прикомандирование работника к другому работодателю;
изменение рабочего места, обусловленного в трудовом договоре.

Статья 134. Понятие условий труда

Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, в которых осуществляется трудовая деятельность работника, в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором.

К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

К производственным факторам относятся технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Статья 135. Порядок установления и изменения условий труда

Условия труда устанавливаются трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

Изменение условий труда производится в том же порядке, в каком они были установлены.

Условия труда, установленные трудовым договором, а также коллективным договором и локальными актами, не могут быть изменены по требованию одной из сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 136 и 137 настоящего Кодекса.

Статья 136. Право работника на изменение условий труда

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде, а также трудовым договором, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда при продолжении работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции.

Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи.

При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда.

Статья 137. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника при продолжении работником работы по обусловленной в трудовом договоре трудовой функции в том случае, если прежние условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг).

Работодатель обязан в письменной форме, под роспись предупредить работника о предстоящем изменении условий труда не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Сокращение указанного срока допускается только по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем изменении условий труда, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией. При этом двухнедельный срок предупреждения с момента предупреждения работника может быть заменен денежной компенсацией только с согласия работника.

В случае если по истечении предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи срока предупреждения работник отказывается трудиться в новых условиях труда, трудовой договор с ним может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьями 173 и предоставлением гарантий, предусмотренных статьями 100 настоящего Кодекса.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для работников с профсоюзным комитетом в случае если количество работников, у которых изменяются условия труда равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 настоящего Кодекса.

При неблагоприятных изменениях условий труда работодатель обязан представить местному органу по труду, а также территориальному или отраслевому объединению профсоюзов информацию о мотивах таких изменений, в случае если количество работников, у которых ухудшаются условия труда, равно или превышает количество, предусмотренное частью второй статьи 98 настоящего Кодекса.

Работник вправе обжаловать изменение работодателем условий труда. При рассмотрении индивидуального трудового спора бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда возлагается на работодателя.

Статья 138. Перевод работника на другую работу

Переводом работника на другую работу является изменение трудовой функции работника при продолжении им работы у того же работодателя.

Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

Статья 139. Срок перевода работника на другую работу

При переводах работника на другую работу должна быть определена дата, когда работник должен приступить к той работе, для выполнения которой он переведен.

В зависимости от срока, на который осуществляется перевод работника на другую работу, различаются постоянные и временные переводы на другую работу.

Если имеет место временный перевод работника на другую работу, то должен быть определен срок такого перевода.

Срок временного перевода работника на другую работу может быть определен посредством:

указания общей продолжительности временного перевода в днях, месяцах, годах;

указания календарной даты начала выполнения той работы, на которую произведен перевод, и календарной даты окончания срока перевода;

определения события, с наступлением которого истекает срок перевода на другую работу (выход на работу временно отсутствовавшего работника и другие).

По истечении срока временного перевода работника на другую работу работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, обусловленную трудовым договором.

Статья 140. Согласие работника на перевод на другую работу

Постоянный перевод работника на другую работу допускается только с его согласия.

Временный перевод работника на другую работу производится с его согласия, за исключением случаев производственной необходимости или простоя в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса.

Работодатель обязан до получения согласия работника на перевод на другую работу предварительно ознакомить работника с содержанием той работы, на которую работник переводится, условиями труда на этой работе, а также локальными актами, непосредственно связанными с выполнением данной работы.

Работник не вправе требовать от работодателя перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных частью первой статей 142, 143, частью второй статьи 144, части первой статей 364, 394 и 395 настоящего Кодекса.

Статья 141. Временный перевод работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора

По соглашению сторон трудового договора работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода работника на другую работу прежняя работа ему не предоставлена, он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Статья 142. Обязательный для работодателя временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем по следующим уважительным причинам:

наличия медицинского заключения, в соответствии с которым работник по состоянию здоровья нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

наличия медицинского заключения, в соответствии с которым беременная женщина нуждается во временном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

невозможности выполнения прежней работы одним из родителей (опекуном), осуществляющим уход за ребенком в возрасте до двух лет;

в иных случаях, когда данная просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется у работодателя. Перечень уважительных причин для временного перевода на другую работу по инициативе работника, а также порядок оплаты труда при таком переводе могут устанавливаться в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 143. Постоянный перевод на другую работу по состоянию здоровья работника

С согласия работника, нуждающегося по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением в постоянном переводе на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, работодатель при наличии вакантного места обязан перевести его на такую работу.

В случае отказа работника от перевода на другую работу, предусмотренного частью первой настоящей статьи, а также если у работодателя отсутствует работа, не противопоказанная работнику по состоянию здоровья, трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и предоставлением гарантий, предусмотренных статьей 100 настоящего Кодекса.

Статья 144. Обязательный для работодателя перевод работника на другую работу при прекращении трудового договора с работником по отдельным основаниям

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую специальности и квалификации работника, а при ее отсутствии – иную работу, имеющуюся у работодателя.

Предусмотренная частью первой настоящей статьи обязанность возлагается на работодателя при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 143, пунктами 2 и 3 части второй статьи 161, пунктами 2, 4, 5 и 9 части первой статьи 168, пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса.

Перевод работника на другую работу в случае прекращения с ним трудового договора по пункту 4 или 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса производится с учетом требований соответственно части пятой или шестой статьи 168 настоящего Кодекса.

В случае несоответствия работника выполняемой работе (занимаемой должности) в связи с недостаточной квалификацией работодатель обязан предложить работнику менее квалифицированную работу, соответствующую специальности работника, а при отсутствии такой работы – иную работу, имеющуюся у работодателя.

Если в соответствии с медицинским заключением работнику противопоказанно выполнение работы, обусловленной трудовым договором, работодатель должен предложить перевод работнику на другую работу, соответствующую медицинскому заключению. При этом работнику должна предлагаться работа по имеющейся у него специальности и квалификации, а при ее отсутствии у работодателя – иная работа.

Если у работодателя отсутствует работа постоянного характера, на которую можно перевести работника при прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным частью второй настоящей статьи, но имеется работа, которая может выполняться по срочному трудовому договору, то работодатель обязан предложить работнику перевод на такую работу. В этом случае производится перевод работника на другую работу по срочному трудовому договору.

Прекращение трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй настоящей статьи, допускается при:

отказе работника от перевода на другую работу, предложенную работодателем с соблюдением требований, предусмотренных частями первой – пятой настоящей статьи;

отсутствии у работодателя вакантных мест или работы, не противопоказанной работнику по состоянию здоровья;

невозможности перевести работника на другую работу в связи с несоответствием работника квалификационным требованиям, необходимым для выполнения этой работы.

Статья 145. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя

Временный перевод работника на другую работу, необусловленную трудовым договором, по инициативе работодателя без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью или простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Временный перевод работника в связи с простоем на работу, требующую более низкой квалификации, допускается с письменного согласия работника.

Производственной необходимостью является необходимость выполнения неотложных заранее не предвиденных работ для предотвращения или устранения простоя, замещения временно отсутствующего работника, предотвращения или ликвидации последствий производственной аварии и несчастных случаев на производстве, работ, производимых в условиях чрезвычайного положения или чрезвычайной

ситуации либо осуществляемых в целях предотвращения и (или) ликвидации последствий катастрофы природного, техногенного или экологического характера (пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и других), а также при иных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части.

Простоем является временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера.

В период временного перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежней средней заработной платы.

Периоды перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем не могут превышать совокупно шестидесяти календарных дней в течение одного календарного года.

Предельные сроки перевода работника на другую работу в связи с производственной необходимостью или простоем, конкретные размеры оплаты труда, а также отдельные случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 146. Изменение местности в связи с переездом работодателя в другую местность

Работодатель обязан в письменной форме предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность (территория, расположенная на расстоянии от места жительства работника, которое не позволяет работнику возвращаться к месту жительства) не позднее чем за два месяца.

Работодатель вправе заменить срок предупреждения работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность, превышающий две недели, соразмерной денежной компенсацией.

Согласие работника переехать вместе с работодателем в другую местность оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В связи с переездом работника вместе с работодателем в другую местность работнику предоставляются компенсационные выплаты, предусмотренные статьей 289 настоящего Кодекса.

В случае письменного отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность трудовой договор с работником прекращается в связи с отказом работника от переезда вместе с работодателем в другую местность с выплатой работнику выходного пособия в соответствии со статьей 173 и сохранением на период

трудоустройства средней заработной платы в соответствии с частью первой статьи 100 настоящего Кодекса.

Если работник, отказавшийся от переезда вместе с работодателем в другую местность, ознакомился с предложением работодателя, но не согласился изложить свой отказ в письменной форме, то его отказ оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

В случае возникновения трудового спора бремя доказывания отказа работника от переезда вместе с работодателем в другую местность возлагается на работодателя.

Статья 147. Прикомандирование работника к другому работодателю

Прикомандирование работника к другому работодателю может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного трудового договора, заключаемого с работодателем, к которому работник прикомандирован. Действие трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, на период прикомандирования работника приостанавливается. По окончании срока прикомандирования работнику предоставляется прежняя работа (должность) у работодателя, его прикомандировавшего.

При необходимости срок прикомандирования работника может быть продлен по соглашению между прикомандированным работником, работодателем, прикомандировавшим работника, и работодателем, к которому работник прикомандирован, но не более чем на один год.

Порядок и сроки прикомандирования работников на дипломатические, консульские, административно-технические должности или должности обслуживающего персонала в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Узбекистан за рубежом устанавливаются законодательством.

При прикомандировании работника к другому работодателю с согласия работника может быть изменена его трудовая функция.

Оплата труда при прикомандировании работника к другому работодателю производится работодателем, к которому работник прикомандирован. В случае неплатежеспособности этого работодателя обязанность по оплате выполненной работы возлагается на работодателя, прикомандировавшего работника, с правом предъявления регрессного иска к работодателю, к которому был прикомандирован работник.

Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался у работодателя, его прикомандировавшего, к работнику применяются более выгодные условия.

Стаж работы прикомандированного к другому работодателю работника включается в общий стаж работы.

При несчастном случае, происшедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на работодателя, к которому работник был прикомандирован.

Статья 148. Изменение рабочего места

Рабочим местом является прямо или косвенно контролируемое работодателем место, на котором работник должен находиться или куда он должен прибыть для выполнения работы по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре (перемещение работника на другое рабочее место у того же работодателя, в другое необособленное подразделение, расположенное в той же местности или поручение работнику работы на другом механизме или агрегате), при продолжении работы по прежней трудовой функции и в тех же условиях труда, не требует согласия работника.

Если работа на определенном рабочем месте (неособоленном подразделении, расположенном в той же местности, конкретном механизме или агрегате) была обусловлена трудовым договором, то изменение рабочего места допускается только с согласия работника.

Статья 149. Оформление изменения трудового договора

Изменения трудового договора оформляются приказом работодателя.

Основанием для издания приказов о постоянном переводе работника на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, а также об изменении местности в связи с переездом работодателя в другую местность являются изменения, внесенные в трудовой договор. Изменения в трудовой договор оформляются посредством подписания работником и работодателем дополнительного соглашения, заключаемого в письменной форме и являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в количестве не менее двух экземпляров. Каждый из экземпляров дополнительного соглашения скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах трудового договора заверяется печатью. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя вместе с трудовым договором. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения подтверждается дополнительной подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящегося у работодателя.

Приказы о постоянном переводе работника на другую работу, об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, а также об изменении рабочего места, обусловленного в трудовом договоре, издаются в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, посредством заключения его сторонами дополнительного соглашения и объявляются работнику под роспись.

Временный перевод работника на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является письменное заявление работника.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по состоянию здоровья работника, о временном переводе беременной женщины, а также одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения ими прежней работы, является их заявление и медицинское заключение.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя является наличие фактов производственной необходимости или простоя.

Временный перевод работника на другую работу не отражается в трудовом договоре.

Основанием для издания приказа о прикомандировании работника к другому работодателю является отдельный срочный трудовой договор, заключенный между работником и работодателем, к которому работник прикомандирован по согласованию с работодателем, прикомандировавшим данного работника.

Статья 150. Правовые последствия незаконного изменения трудового договора

Работник, считающий изменение трудового договора незаконным, вправе обжаловать изменение заключенного с ним трудового договора.

В случае незаконного изменения условий труда требования работника о восстановлении прежних условий труда подлежат удовлетворению.

Если изменения условий труда, признанные незаконными, привели к снижению размера оплаты труда работника, то подлежат удовлетворению его требования о возмещении причиненного ему материального ущерба.

В случае незаконного перевода работника на другую работу подлежат удовлетворению требования работника о восстановлении его на прежней работе, об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным переводом на другую работу. Если работник выполнял работу, на которую он был переведен незаконно, но оплата труда на этой работе была ниже оплаты труда на работе, выполняемой этим работником до перевода, то оплата вынужденного прогула состоит в возмещении

работнику разницы в оплате труда по прежней работе и той работе, на которую работник был незаконно переведен.

Если рабочее место работника, обусловленное в трудовом договоре, было изменено работодателем без согласия работника при сохранении работы по прежней трудовой функции и в прежних условиях труда, включая оплату труда, то подлежит удовлетворению требование работника о предоставлении ему прежнего рабочего места.

Если в связи с незаконным изменением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания, то подлежат удовлетворению требования работника о компенсации причиненного ему морального вреда.

§4. Отстранение работника от работы

Статья 151. Случаи отстранения работника от работы

Отстранением от работы является временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей, как правило, без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан отстранить работника от работы в следующих случаях:

по требованию уполномоченных государственных органов в соответствии с законодательством;

появившегося или находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего обязательный медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

отказа от перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу по состоянию здоровья на срок до четырех месяцев, либо, когда такому работнику не может быть предложена соответствующая работа в связи с ее отсутствием у работодателя;

при неиспользовании работником средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, когда их использование является обязательным в соответствии с трудовым законодательством или правилами охраны труда.

В случае отказа работника от прохождения профилактической прививки (при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья), вводимой в порядке, установленном законодательством, на основании решения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан при наличии угрозы распространения карантинных и других

опасных для человека инфекционных заболеваний, работодатель вправе отстранить его от работы.

Работодатель также вправе отстранить работника от работы в случае проведения служебного расследования, если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие данного работника на работе может помешать проведению служебного расследования.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения его от работы.

Статья 152. Начисление заработной платы в период отстранения работника от работы

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящей статьи.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный медицинский осмотр не по своей вине, либо, если работнику не были предоставлены работодателем средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, а также если работник был отстранен работодателем от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования, то за работником сохраняется его средняя заработная плата на весь период отстранения его от работы.

Статья 153. Оформление отстранения работника от работы

Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, в котором должна быть указана предусмотренная частью второй или третьей статьи 151 настоящего Кодекса конкретная причина, послужившая основанием для отстранения работника от работы.

Приказ работодателя об отстранении от работы доводится до сведения отстраненного работника под роспись. Отказ работника от ознакомления с приказом об отстранении от работы оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении работника от работы.

В случае невозможности ознакомить работника с приказом об отстранении от работы работодатель обязан отправить работнику копию приказа письмом с уведомлением в течение трех рабочих дней со дня издания соответствующего приказа.

В приказе об отстранении от работы должен быть определен срок, на который производится отстранение. В случаях, когда заранее невозможно определить конкретную дату окончания периода отстранения

работника от работы, в приказе работодателя указывается событие, с наступлением которого завершается срок отстранения работника от работы (прохождение работником обязательного медицинского осмотра и другие).

Отстраненный работник обязан приступить к работе в первый рабочий день по истечении срока отстранения или окончания обстоятельств, в связи с которыми было произведено отстранение.

Статья 154. Правовые последствия незаконного отстранения от работы

Работник, считающий, что он отстранен от работы незаконно, может обжаловать его отстранение от работы в установленном порядке. Требования работника, незаконно отстраненного от работы, о предоставлении ему прежней работы, возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального (если в связи с незаконным отстранением работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.

При рассмотрении трудовых споров бремя доказывания законности отстранения работника от работы возлагается на работодателя, а в случаях, когда работник был отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов – на соответствующий государственный орган, принявший решение об отстранении работника от работы.

В случае если работник был незаконно отстранен от работы работодателем, обязанность возместить такому работнику причиненный ему материальный ущерб и компенсировать моральный вред возлагается на работодателя. Если работник был незаконно отстранен от работы по требованию уполномоченных государственных органов, то причиненный работнику материальный ущерб возмещается и моральный вред компенсируется за счет средств Государственного бюджета Республики Узбекистан с последующим взысканием в регрессном порядке с виновных лиц.

§ 5. Прекращение трудового договора

Статья 155. Понятие и основания прекращения трудового договора

Под прекращением трудового договора понимается прекращение индивидуального трудового отношения между работником и работодателем по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 157 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 158 настоящего Кодекса);

3) прекращение трудового договора по инициативе работника (статья 160 настоящего Кодекса);

4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя (статья 161 настоящего Кодекса);

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности) (часть пятая статьи 156 настоящего Кодекса);

6) отказ работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 137 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем (часть пятая статьи 146 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы (часть вторая статьи 143 настоящего Кодекса);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 168 настоящего Кодекса);

10) неизбрание или непрохождение по конкурсу на новый срок либо отказ от участия в избрании, конкурсе (статья 169 настоящего Кодекса);

11) основания, предусмотренные в трудовом договоре, в случаях, когда настоящий Кодекс либо иные законы закрепляют возможность предусматривать в трудовых договорах с отдельными категориями работников условие о дополнительных основаниях прекращения трудовых отношений.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 156. Продолжение действия трудового договора при смене собственника организации, ее реорганизации, изменении подведомственности (подчиненности)

При смене собственника организации, а равно ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), индивидуальные трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса. Прекращение трудового договора с остальными работниками организации возможно только в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Изменение численности или штата работников при смене собственника организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для прекращения трудовых договоров с работниками данной организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью первой или четвертой настоящей статьи, трудовой договор с работником прекращается с выплатой выходного пособия в соответствии со статьей 173 настоящего Кодекса.

Статья 157. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть прекращен в любое время по соглашению сторон. Дата прекращения трудового договора по данному основанию определяется по соглашению между работником и работодателем.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору в письменной форме с обязательным указанием даты прекращения трудового договора, даты составления дополнительного соглашения и реквизитов сторон.

Статья 158. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением его срока

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия сторона, решившая прекратить индивидуальные трудовые отношения по данному основанию, должна предупредить другую сторону в письменной форме не менее чем за три календарных дня до прекращения трудового договора, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность).

Если по истечении срока трудового договора индивидуальные трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон в порядке, предусмотренном частью первой настоящей статьи, в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

Статья 159. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении, согласно которому работодатель выплачивает работнику неустойку, если индивидуальные трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями (бездействием) работника, а работник выплачивает неустойку работодателю, если индивидуальные трудовые отношения прекращены по инициативе работника, а также по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника. Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

Размер неустойки при досрочном прекращении срочного трудового договора может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником при досрочном прекращении срочного трудового договора, не может превышать размера неустойки, выплачиваемой работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью восьмой статьи 160 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки ее взыскание производится в судебном порядке.

Статья 160. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, в письменной форме предупредив об этом работодателя за четырнадцать календарных дней. Иные сроки предупреждения работодателя о прекращении работником трудового договора по собственной инициативе установлены в отношении:

руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации (части третья и четвертая статьи 489 настоящего Кодекса);

сезонных работников (часть первая статьи 494 настоящего Кодекса);

лиц, занятых на временных работах (часть первая статьи 499 настоящего Кодекса);

работников работодателей-микрофирм (часть первая статьи 506 настоящего Кодекса);

лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей (часть первая статьи 511 настоящего Кодекса);

домашних работников (часть первая статьи 518 настоящего Кодекса); других работников в случаях, предусмотренных законом.

Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника о прекращении трудового договора.

Работник вправе направить заявление о прекращении трудового договора с уведомлением о вручении почтового отправления. При этом исчисление срока предупреждения о прекращении трудового договора начинается на следующий день после даты получения работодателем заявления.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

По истечении срока предупреждения, установленного в соответствии с частью первой настоящей статьи или сокращенного по договоренности между работником и работодателем, работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику копию приказа о прекращении трудового договора, трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки и произвести с ним расчет.

В течение срока предупреждения, установленного в соответствии с частью первой настоящей статьи или установленного соглашением сторон, в том числе до истечения рабочего времени последнего дня срока предупреждения, работник вправе отозвать поданное им заявление.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор с работником не был прекращен и индивидуальные трудовые отношения продолжают, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 159 настоящего Кодекса.

Статья 161. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.

Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин (оснований):

1) ликвидация организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) изменение численности или штата работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленное изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг);

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

4) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей является повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

5) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, осуществляется в соответствии со статьей 162 настоящего Кодекса;

6) другие причины (основания), установленные настоящим Кодексом и иными законами.

Прекращение трудового договора по пунктам 2 и 3 части второй настоящей статьи допускается с соблюдением требований статьи 144 настоящего Кодекса.

Прекращение трудового договора за виновные действия (бездействие) работника является мерой дисциплинарного взыскания и должно производиться с соблюдением установленных настоящим Кодексом порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, а также высших образовательных организаций, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить в письменной форме об этом местный орган по труду.

Статья 162. Определение перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;
трудовым договором между собственником и руководителем организации, а также трудовым договором между работником и работодателем в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом;
уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине.

При определении перечня однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора с работником, следует исходить из тяжести проступка и последствий, которые этот проступок может повлечь.

Статья 163. Запрещение прекращения трудового договора по инициативе работодателя

Запрещается прекращение трудового договора по инициативе работодателя:

- 1) по основаниям, не предусмотренным настоящим Кодексом или иными законами;
- 2) нарушающее требование настоящего Кодекса о запрещении дискриминации в сфере труда и занятий;
- 3) в периоды временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором;
- 4) в период освобождения работника от работы в связи с исполнением им государственных или общественных обязанностей;
- 5) в период нахождения работника в служебной командировке;
- 6) без соблюдения требований, предусматривающих предоставление гарантий беременным женщинам (статья 408 настоящего Кодекса) и работникам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет (статья 409 настоящего Кодекса).

Запрещается прекращение трудового договора, заключенного по прежнему месту работы, в период прикомандирования работника к другому работодателю в соответствии со статьей 147 настоящего Кодекса.

Ограничения на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные пунктами 3 – 6 части первой настоящей статьи, не применяются при прекращении трудового договора в связи

с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Статья 164. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета, если получение такого согласия предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором.

Согласие профсоюзного комитета не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

с руководителем организации, руководителем обособленного подразделения по любому из оснований, предусмотренных частью второй статьи 161 настоящего Кодекса;

с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и руководителем обособленного подразделения организации в связи со сменой собственника организации в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 489 настоящего Кодекса.

Профсоюзный комитет должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора. Если по истечении указанного срока профсоюзный комитет не сообщил о принятом решении, то работодатель вправе без согласия профсоюзного комитета прекратить трудовой договор с работником в установленном настоящим Кодексом порядке.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

Статья 165. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан в письменной форме (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи:

с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) по решению ее учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами;

с изменением численности или штата работников организации, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг);

со сменой собственника организации в отношении руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и руководителя обособленного подразделения организации;

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

3) не менее чем за три дня при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями (бездействием) работника.

Предусмотренные в части первой настоящей статьи сроки предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора по инициативе работодателя применяются во всех случаях, за исключением тех, когда разделом VI настоящего Кодекса установлены иные сроки предупреждения в отношении отдельных категорий работников.

Предусмотренные частью первой настоящей статьи сроки предупреждения работника работодатель вправе заменить денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения. Выплата работнику денежной компенсации, соразмерной сроку предупреждения, не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику другие выплаты, предусмотренные законодательством, а также от производства работнику других выплат, если они предусмотрены иными правовыми актами о труде или трудовым договором.

В течение срока предупреждения работника, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с его виновными действиями (бездействием), работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы за это время для подыскания другой работы.

В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения), не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Статья 166. Предоставление работодателем информации о высвобождении работников

Высвобождаемым работником является работник, с которым работодатель намерен прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным частью четвертой статьи 137, частью пятой статьи 146,

пунктами 1 и 2 части второй статьи 161, пунктом 6 части первой статьи 168 настоящего Кодекса.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца представляет профсоюзному комитету либо соответствующему объединению профсоюзов информацию о возможном высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения.

Работодатель также не позднее чем за два месяца обязан довести до сведения местного органа по труду путем внесения в межведомственный аппаратно-программный комплекс «Единая национальная система труда» данных о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Статья 167. Преимущественное право оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников организации (ее обособленного подразделения), индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг)

При прекращении трудового договора по пункту 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса в связи изменением численности (штата) работников организации, индивидуального предпринимателя, обусловленным изменением технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг) преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим длительный стаж работы у данного работодателя;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по трудовому договору по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные образовательные организации, в течение трех лет после окончания учебы при условии работы по специальности;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в данной организации;
- лицам с инвалидностью;

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

работникам, имеющим поощрения за успехи в труде и не имеющим дисциплинарных взысканий;

лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах, лицам с инвалидностью, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах, участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных объектов, и другим, приравненным к ним лицам.

При равной квалификации и производительности труда преимущественным правом оставления на работе пользуется тот работник, который имеет предпочтения по большему числу учитываемых обстоятельств. Последовательность, в которой эти обстоятельства перечислены в части второй настоящей статьи, не имеет значения.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники обладают равной квалификацией и производительностью труда и не имеют друг перед другом предпочтения в оставлении на работе в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи.

Статья 168. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Основаниями прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, являются:

- 1) призыв работника на военную или альтернативную службу;
- 2) восстановление на прежней работе работника, который ранее выполнял эту работу;
- 3) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлении работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;
- 4) нарушение установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;
- 5) наступление обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению трудовых отношений (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, а также прекращение допуска к государственным секретам, если

выполняемая работа требует такого допуска, лишение разрешения или лицензии на выполнение определенной работы и другие);

6) вступление в законную силу решения суда о ликвидации организации или о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, являющегося работодателем;

7) отмена решения суда или отмена (признания незаконным) решения Государственной трудовой инспекции при Министерстве труда и занятости Республики Узбекистан о восстановлении работника на работе;

8) смерть работника, а также признание судом работника безвестно отсутствующим или объявления работника умершим;

9) возвращение депутата Законодательной палаты, а также члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, работавшего в Сенате на постоянной основе, на прежнюю должность (работу) в связи с истечением срока полномочий или роспуском Законодательной палаты и Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан;

10) другие случаи, предусмотренные законом.

Трудовой договор считается прекращенным в случаях:

смерти работодателя – физического лица, а также признания судом работодателя – физического лица умершим или без вести пропавшим;

признания судом работника или работодателя – физического лица недееспособным или ограниченно дееспособным, если это исключает возможность физического лица осуществлять функции работодателя, а работника – возможность продолжения им прежней работы.

О прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 6 части первой настоящей статьи, работодатель обязан в письменной форме (под роспись) предупредить работника не менее чем за два месяца либо выплатить работнику денежную компенсацию, соответствующую продолжительности срока предупреждения.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 9 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 4 части первой настоящей статьи, в случаях, когда установленные правила приема на работу были нарушены не по вине работника, допускается, если работодателем были приняты меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Прекращение трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой настоящей статьи, в случаях, когда обстоятельства, препятствующие продолжению трудовых отношений наступили не по вине работника (за исключением признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением), допускается, если работодателем были приняты меры по переводу

работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, но работник отказался от такого перевода.

Предусмотренный частями четвертой, пятой и шестой настоящей статьи перевод работника на другую работу производится в соответствии со статьей 144 настоящего Кодекса.

Статья 169. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе

Если законом предусмотрено избрание работника на выборную должность на определенный срок или периодическое проведение конкурса на замещение определенной должности, трудовой договор с работником, занимающим соответствующую должность, может быть прекращен в связи с неизбранием или непрохождением по конкурсу на новый срок либо отказом от участия в избрании, конкурсе.

Если выборы или конкурс признаны не состоявшимися, индивидуальные трудовые отношения с работником, занимающим соответствующую должность, продолжаются. В этом случае не позднее одного месяца (если законом не предусмотрен иной срок) со дня признания выборов или конкурса несостоявшимися должны быть проведены новые выборы либо конкурс.

Работник, ранее избранный либо прошедший по конкурсу на соответствующую должность, признается отказавшимся от участия в избрании, конкурсе, если он в установленный срок не подал документы, необходимые в соответствии с законодательством для участия в избрании или конкурсе.

Статья 170. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом работодателя.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы. Если последний день работы приходится на выходной день либо на праздничный нерабочий или иной нерабочий день, то последним рабочим днем считается первый, следующий за ним рабочий день.

В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей (пунктов) настоящего Кодекса или иных правовых актов о труде со ссылкой на статью (пункт) настоящего Кодекса либо соответствующего закона.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным в договоре, в приказе работодателя, изданном

с соблюдением требований части третьей настоящей статьи, должна содержать ссылку на пункт трудового договора, предусматривающий то основание, в соответствии с которым с данным работником был прекращен трудовой договор.

При прекращении трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей в приказе работодателя дополнительно должен быть указан пункт правил внутреннего трудового распорядка, в отношении руководителя организации – пункт трудового договора, а в отношении работников, на которых распространяется действие уставов или положений о дисциплине, – статья (пункт) соответствующего устава или положения о дисциплине, предусматривающая то однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, за совершение которого с работником прекращен трудовой договор.

В приказе работодателя о прекращении трудового договора по пункту 4 части первой статьи 168 настоящего Кодекса должно быть указано какие правила приема на работу были нарушены, почему их невозможно устранить и по какой причине они препятствуют продолжению трудовых отношений.

В приказе работодателя о прекращении трудового договора по пункту 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса должно быть указано наступление каких предусмотренных законодательством обстоятельств препятствует продолжению индивидуальных трудовых отношений.

Статья 171. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку либо выписку из электронной трудовой книжки, а также копию приказа о прекращении трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку либо выписку из электронной трудовой книжки и копию приказа о прекращении трудового договора работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель обязан не позднее следующего рабочего дня направить работнику письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления письменного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Своевременно не востребованная работником трудовая книжка должна быть выдана работодателем не позднее трех дней со дня обращения работника о выдаче трудовой книжки.

Копию приказа о прекращении трудового договора работодатель вправе отправить с уведомлением о вручении почтового отправления без получения согласия работника на отправление копии приказа по почте. При потере или порче выданной работнику копии приказа о прекращении трудового договора работник вправе обратиться к работодателю за выдачей новой копии такого приказа, которая должна быть выдана работнику не позднее трех дней со дня его обращения к работодателю.

Статья 172. Производство расчета с работником при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора с работником должен быть произведен расчет.

Расчет включает в себя выплату работнику:

недополученной заработной платы;

компенсации за все неиспользованные работником основные и дополнительные отпуска;

других выплат в случае, если они предусмотрены трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде либо трудовым договором.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения трудового договора с работником.

Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления работником требования о расчете.

В случае начисления работнику, с которым был прекращен трудовой договор, каких-либо выплат (премий по итогам месяца, квартала, года) в период после прекращения трудового договора данные выплаты производятся не позднее трех дней после предъявления работником соответствующего требования.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в срок, указанный в части третьей настоящей статьи, выплатить не оспариваемую им сумму.

При прекращении трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй статьи 173 настоящего Кодекса, работодатель обязан при производстве расчета помимо выплат, предусмотренных частью второй настоящей статьи, выплатить работнику выходное пособие.

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя в случае замены предусмотренного статьей 165 настоящего Кодекса срока предупреждения работника о прекращении трудового договора соразмерной денежной компенсацией работодатель обязан выплатить работнику соответствующую компенсацию.

Статья 173. Выходное пособие

Выходным пособием является предусмотренная законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором единовременная денежная выплата работнику при прекращении с ним трудового договора по отдельным основаниям, производимая с целью смягчения последствий потери работником работы.

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

- по инициативе работодателя, кроме прекращения договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника;

- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным пунктами 1, 2, 6 (в части ликвидации организации) и 9 части первой статьи 168 настоящего Кодекса, за исключением случаев признания работодателя – физического лица недееспособным. При прекращении трудового договора в соответствии с пунктами 4 и 5 части первой статьи 168 настоящего Кодекса выходное пособие выплачивается, за исключением случаев, когда установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов и другие) либо, когда действия работника привели к наступлению обстоятельств, которые в соответствии с законодательством препятствуют продолжению индивидуального трудового отношения;

- в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда;

- в связи с отказом работника от перевода в соответствии с медицинским заключением на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- в связи с отказом работника от переезда на работу в другую местность вместе с работодателем;

- в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, ее реорганизацией, изменением подведомственности (подчиненности).

Размер выходного пособия зависит от стажа работы у данного работодателя и не может быть менее:

- пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы до трех лет;

- семидесяти пяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от трех до пяти лет;

- ста процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от пяти до десяти лет;

- ста пятидесяти процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы от десяти до пятнадцати лет;

двухсот процентов от среднего месячного заработка – для работников, имеющих стаж работы свыше пятнадцати лет.

Коллективные соглашения, а также коллективный договор, локальные акты, трудовой договор могут устанавливать дополнительные гарантии работникам при выплате выходного пособия за счет средств работодателя (повышенные, по сравнению с закрепленными в части третьей настоящей статьи, размеры выходного пособия, включение в стаж работы, влияющий на размер выходного пособия, периодов трудовой деятельности работников в определенной отрасли или по определенной профессии, зачет в названный стаж работников, поступивших на работу в данную организацию по приглашению работодателя, времени работы в той организации, где работник трудился ранее).

В случае прекращения с работниками трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, собственника организации или уполномоченных собственниками лиц не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме.

Статья 174. Правовые последствия незаконного прекращения трудового договора

Работник, считающий, что трудовой договор с ним был прекращен незаконно, может обратиться непосредственно к работодателю или обжаловать прекращение трудового договора в установленном, в том числе и в судебном, порядке.

Требования работника, трудовой договор с которым был прекращен незаконно, о предоставлении ему прежней работы и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального (если в связи с незаконным прекращением трудового договора работнику были причинены нравственные или физические страдания) вреда подлежат удовлетворению.

Работодатель, признавший прекращение трудового договора с работником незаконным, обязан восстановить работника на прежнюю работу (должность) и удовлетворить требования работника о возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда. В этом случае вопрос о размере причитающегося работнику материального ущерба и компенсации морального вреда решается по соглашению между работником и работодателем. При этом возмещение работнику материального ущерба не может быть ниже размеров, предусмотренных настоящим Кодексом. Если сторонам трудового договора не удалось достичь соглашения о размере возмещения работнику материального ущерба и (или) компенсации морального вреда, то работодатель обязан

выплатить не оспариваемую им сумму, а индивидуальный трудовой спор разрешается (урегулируется) с использованием процедуры медиации или в суде в порядке, предусмотренном разделом VII настоящего Кодекса.

В случае прекращения с работником трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон, в результате незаконных решений государственных органов, действий (бездействия) их должностных лиц, в том числе в результате незаконного осуждения работника, возмещение причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда производится в порядке, установленном законодательством.

Возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным прекращением трудового договора, состоит в:

обязательной оплате за время вынужденного прогула;

компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора (консультации специалистов, расходы по ведению дела и другие).

Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть ниже средней месячной заработной платы работника.

Вместо восстановления на работе суд может по просьбе работника взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью четвертой настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячной заработной платы.

При рассмотрении споров бремя доказывания законности прекращения трудового договора с работником возлагается на работодателя.

§ 6. Защита персональных данных работника

Статья 175. Персональные данные работника

Персональными данными работника является информация о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, а также членов его семьи, предоставленная работодателю в связи с трудовыми отношениями.

К персональным данным относятся следующие сведения о работнике:

фамилия, имя, отчество, дата и место рождения;

персональный идентификационный номер физического лица (при наличии);

образование (когда и какие образовательные организации закончил, номера дипломов, направление подготовки или специальность по диплому, квалификация);

выполняемая работа с начала трудовой деятельности (включая военную службу);

адрес регистрации по месту постоянного или временного проживания;

паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан) и данные идентификационной ID-карты;

личный номер телефона, адрес электронной почты;

отношение к воинской обязанности, сведения по воинскому учету (для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

идентификационный номер налогоплательщика;

номер индивидуального накопительного пенсионного счета;

результаты обязательного медицинского осмотра;

основания прекращения с работником трудового договора;

семейное положение, фамилия, имя, отчество и даты рождения близких родственников;

иные сведения о ставших известными работодателю фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника и (или) членов его семьи.

Информация о персональных данных работника относится к категории конфиденциальной информации.

Статья 176. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Работодатель и его представители при обработке персональных данных (реализации одного или совокупности действий по сбору, систематизации, хранению, изменению, дополнению, использованию, предоставлению, распространению, передаче, обезличиванию и уничтожению персональных данных) обязаны:

при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника руководствоваться положениями законодательства о персональных данных;

все персональные данные работника получать у самого работника. Если персональные данные работника возможно получить только у третьих лиц, то работник должен быть письменно уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие, за исключением случаев, когда получение таких данных производится у третьих лиц, к которым работник в соответствии с законодательством был направлен данным работодателем (заключение по результатам медицинского осмотра, квалификационных или иных оценок в рамках повышения квалификации и другие);

сообщать работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

обеспечивать защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты за счет собственных средств работодателя;

знакомить работников и их представителей под роспись с имеющимися документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

совместно с представителями работников вырабатывать меры по защите персональных данных работников.

Работодатель и его представители не имеют права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или другим законом.

Использование персональных данных работника представителями работодателя должно осуществляться только в соответствии с трудовыми обязанностями работника.

Представители работодателя, осуществляющие обработку персональных данных работников, обязаны не допускать разглашения персональных данных, которые им были доверены или стали известны в связи с выполнением ими трудовых обязанностей.

Статья 177. Недействительность условий трудового договора, положений локальных актов об отказе работника от защиты своих персональных данных

Условия трудового договора, иных соглашений между работником и работодателем, положения локальных актов, предусматривающие отказ работника от защиты своих персональных данных или ухудшающие положение работника в области защиты его персональных данных по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Статья 178. Хранение, использование и передача персональных данных работников

Порядок хранения, использования и передачи персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных законов.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьему лицу без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами;

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых

они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Статья 179. Права работника на обеспечение защиты его персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

получение полной информации о своих персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законом;

определение представителя для защиты своих персональных данных;

доступ к медицинской документации, отражающей состояние здоровья;

требование об исключении, исправлении неверных или дополнение неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иными законами;

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование, в том числе и в суд, любых неправомерных решений, действий (бездействия) работодателя при обработке и защите его персональных данных.

При отказе работодателя исключить, исправить или дополнить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием.

Статья 180. Правовые последствия нарушения работодателем порядка обработки и защиты персональных данных работника

Если нарушение работодателем порядка обработки и защиты персональных данных работника повлекло за собой незаконное лишение работника возможности трудиться или привело к снижению размера оплаты труда работника, то на работодателя, по вине которого было допущено указанное нарушение, возлагается обязанность возместить работнику утраченный заработок.

В случае распространения работодателем порочащих работника и не соответствующих действительности сведений работодатель обязан опровергнуть эти сведения.

Глава 13. Рабочее время

§ 1. Общие положения

Статья 181. Понятие и виды рабочего времени

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (работы), иными локальными актами или условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

В рабочее время включаются:

время фактического исполнения работником трудовых обязанностей; иные периоды времени, предусмотренные настоящим Кодексом (время простоя не по вине работника, перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, перерывы для кормления ребенка и другие), а также трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в том числе и время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие).

Видами рабочего времени являются:

нормальная продолжительность рабочего времени;
сокращенная продолжительность рабочего времени;
неполное рабочее время.

Статья 182. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

Статья 183. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательством и иными правовыми актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени в обязательном порядке устанавливается:

работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 415 настоящего Кодекса);

работникам с инвалидностью I и II групп (часть первая статьи 427 настоящего Кодекса);

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 477 настоящего Кодекса);

медицинским работникам, педагогам и другим категориям работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением (статья 184 настоящего Кодекса);

одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающему в организации, финансируемой из бюджета (часть первая статьи 397 настоящего Кодекса).

Статья 184. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным и нервным напряжением

Медицинским работникам, педагогам и другим категориям работников, работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным и нервным напряжением, то есть имеет особый характер, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан, но не более продолжительности рабочего времени, установленной настоящей статьей.

Статья 185. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) для работников, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени:

при шестидневной рабочей неделе – семь часов;

при пятидневной рабочей неделе – восемь часов;

б) для работников в возрасте до восемнадцати лет – продолжительности, установленной статьей 416 настоящего Кодекса;

в) для работников с инвалидностью – продолжительности, установленной частью второй статьи 427 настоящего Кодекса;

г) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, – продолжительности, установленной статьей 478 настоящего Кодекса.

Для творческих работников культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством, локальными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

В случае введения в организации суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 199 настоящего Кодекса.

Статья 186. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику при приеме на работу и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (лица, заменяющего родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, в соответствии со статьей 398 настоящего Кодекса;

по просьбе лица с инвалидностью, если установление рабочего времени для него предусмотрено в рекомендациях медико-социальной экспертной комиссии в соответствии с частью второй статьи 424 настоящего Кодекса;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными правовыми актами о труде.

Неполное рабочее время для лиц, перечисленных в части второй настоящей статьи, устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При этом продолжительность неполного рабочего времени и режим работы лиц с инвалидностью должны устанавливаться в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 187. Продолжительность работы накануне праздничных нерабочих дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных нерабочих дней сокращается для всех работников не менее чем на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Статья 188. Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально

для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью второй статьи 396, частью первой статьи 417 и статьей 428 настоящего Кодекса.

Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 264 настоящего Кодекса.

Статья 189. Сверхурочная работа

Сверхурочной работой считается привлечение работника работодателем к работе сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Порядок определения количества часов сверхурочной работы зависит от вида учета рабочего времени.

При поденном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, превышающая установленную для работника продолжительность ежедневной работы (смены).

При недельном учете рабочего времени сверхурочной считается работа, превышающая установленную для работника продолжительность рабочего времени за неделю.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период, превышающий одну неделю.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается:

1) при производстве работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3 части шестой настоящей статьи, допускается в рамках трудовой функции работника.

Кроме случаев, предусмотренных частью шестой настоящей статьи, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не допускаются при продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью первой статей 396, 417 и статьей 428 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 262 настоящего Кодекса.

Статья 190. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с неблагоприятными условиями труда – двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы работника.

§ 2. Режим и учет рабочего времени

Статья 191. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления

Режимом рабочего времени является распределение рабочего времени в течение определенного календарного периода (рабочего дня, недели, а при применении суммированного учета рабочего времени – в течение превышающего неделю учетного периода).

Режим рабочего времени определяет:

вид и продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);

время начала, окончания и продолжительность рабочего дня (смены);

время перерыва для отдыха и питания, а также других перерывов, предусмотренных трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде;

чередование рабочих и нерабочих дней;

число смен в сутки;

последовательность чередования работников по сменам.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, иными локальными актами, а при их отсутствии – трудовым договором. Трудовой договор может предусматривать установление для работника индивидуального режима рабочего времени, отличающегося от общего режима рабочего времени, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности или иными локальными актами.

Статья 192. Режим рабочего времени при сменной работе

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

Привлечение работника к работе в течение двух смен подряд запрещается. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей смены) должна вместе со временем перерыва для отдыха и питания составлять не менее двенадцати часов.

Статья 193. Режим гибкого рабочего времени

Режимом гибкого рабочего времени является способ организации рабочего времени, при котором для отдельных работников или групп работников структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного для работника суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и другие).

Гибкое рабочее время включает в себя:

переменное (гибкое) время – время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время – время обязательного присутствия на работе работающего по режиму гибкого рабочего времени;

перерыв для отдыха и питания, в соответствии со статьей 204 настоящего Кодекса, который, как правило, разделяет фиксированное рабочее время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;

продолжительность учетного периода, определяющая календарное время (рабочий день, неделя, месяц, квартал и другие), в течение которого работником должна быть отработана установленная для него норма рабочих часов.

При работе в режиме гибкого рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один рабочий день установленная для работника норма рабочего времени должна отрабатываться ежедневно.

Если продолжительность учетного периода превышает рабочий день, то установленная для работника норма рабочего времени должна быть отработана работником за соответствующий учетный период (неделю, месяц, квартал и другие).

В случаях, когда продолжительность учетного периода превышает одну неделю, должен предусматриваться суммированный учет рабочего времени, устанавливаемый в соответствии со статьей 199 настоящего Кодекса.

Максимальная продолжительность гибкого времени в течение рабочего дня вместе со временем перерыва для отдыха и питания не должна превышать двенадцати часов, а сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равна норме часов, установленной для работника за этот период.

Статья 194. Режим рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части

На работах, где это необходимо вследствие особенностей выполняемой работы, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части. Рабочий день признается разделенным на части, если в течение рабочего дня для работника предусмотрен перерыв, превышающий два часа.

Общая продолжительность рабочего времени при разделении рабочего дня на части не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Время перерывов в течение рабочего дня, предоставляемых в связи разделением рабочего дня на части, в рабочее время не включается.

Решение о разделении рабочего дня на части, перечне работ, на которых вводится этот режим рабочего времени, размере надбавки работникам, осуществляющим трудовую деятельность с разделением рабочего дня на части, устанавливается коллективным договором,

локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 195. Режим рабочего времени в случае прикомандирования работника к другому работодателю

В случае прикомандирования работника к другому работодателю на работника распространяется режим рабочего времени, установленный у работодателя, к которому работник прикомандирован, за исключением случаев, когда в трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем, к которому данный работник прикомандирован, предусмотрен индивидуальный, отличающийся от общеустановленного у данного работодателя, режим рабочего времени.

Статья 196. Режим рабочего времени в служебной командировке

В зависимости от цели служебной командировки на командированного работника распространяется режим рабочего времени, установленный у того работодателя, к которому этот работник командирован, либо режим работы в командировке устанавливается командировочным заданием, утверждаемым работодателем, направившим работника в служебную командировку.

Статья 197. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников

Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников (совместителей, лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей, домашних и дистанционных работников, а также лиц, работающих вахтовым методом и других) установлены в разделе VI настоящего Кодекса.

Режим рабочего времени работников транспорта, связи, спасателей, лиц, работающих на персональных компьютерах, видеодисплейных терминалах, оргтехнике, и других работников, имеющих особый характер работы, устанавливается с учетом требований, предусмотренных законодательством, а также санитарными нормами и правилами.

Статья 198. Понятие и виды учета рабочего времени

Учетом рабочего времени является выявление посредством фиксирования выходов на работу фактически отработанного каждым работником времени в целях обеспечения контроля за выполнением

работниками установленной нормы рабочего времени за соответствующий учетный период.

В зависимости от продолжительности учетного периода могут предусматриваться следующие виды учета рабочего времени:

поденный учет, при котором учетный период равен одному дню. При поденном учете работник в течение каждого рабочего дня трудится одинаковое количество рабочих часов и ежедневно выполняет установленную норму рабочего времени;

недельный учет, при котором учетный период равен одной неделе. При недельном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы может быть различной, но не более установленной статьей 185 настоящего Кодекса, при условии соблюдения установленной нормы рабочего времени в течение недели;

суммированный учет, при котором учетный период, за который работник должен отработать норму рабочего времени, превышает одну неделю. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной или еженедельной работы может отклоняться от нормы часов рабочего дня или рабочей недели в пределах, указанных в статье 199 настоящего Кодекса. Возникающая в этой связи переработка либо недоработка в определенные календарные периоды должна быть сбалансирована таким образом, чтобы сумма часов за учетный период равнялась норме рабочего времени за этот период.

Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для соответствующей категории работников ежедневной (при поденном учете) или еженедельной (при недельном и суммированном учете) продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Статья 199. Порядок установления и применения суммированного учета рабочего времени

Если по условиям производства (работы) у работодателя не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени может вводиться при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать двенадцати месяцев, а продолжительность ежедневной работы (смены) – двенадцати часов.

Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а в случае необходимости меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе.

Статья 200. Обязанность работодателя по организации учета рабочего времени

Работодатель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы и других документах, а также может фиксироваться с использованием аппаратных, аппаратно-программных и программных средств.

Учету подлежит время фактического исполнения работником трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в соответствии с частью второй статьи 181 настоящего Кодекса в рабочее время.

В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по внутреннему совместительству.

В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

Время фактического исполнения работником трудовых обязанностей учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графику работ (сменности) или особому указанию работодателя и до момента фактического освобождения от работы в этот рабочий день (смену).

Во время фактического исполнения работником трудовых обязанностей не входит и не учитывается время проезда от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно, время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы, на регистрацию при уходе.

Глава 14. Время отдыха

§ 1. Общие положения

Статья 201. Понятие и виды времени отдыха

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные нерабочие дни;

ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска;
дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые по желанию работника в качестве компенсации за работу в выходной день или праздничный нерабочий день, а также день отдыха, предоставляемый донорам после каждого дня сдачи крови и ее компонентов.

Статья 202. Периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, не являющиеся временем отдыха

Ко времени отдыха не относятся периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в иных целях. К таким периодам относятся:

дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые работнику для трудоустройства в период срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя;

дополнительные свободные от работы дни, предоставляемые одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью до исполнения ему шестнадцати лет;

свободные от работы дни, предоставляемые беременным женщинам; освобождение от работы доноров в день медицинского обследования и день сдачи крови и ее компонентов;

социальные отпуска: по беременности и родам, по уходу за ребенком, учебные и творческие отпуска;

периоды исполнения работником государственных или общественных обязанностей;

периоды выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива;

периоды временной нетрудоспособности работника;

иные периоды освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей, предоставляемые работнику не для отдыха, а в других целях, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 203. Недействительность положений актов, ограничивающих гарантированное законодательством право работника на отдых

Положения коллективных соглашений, а также коллективного договора и иных локальных актов работодателя, условия трудового договора, ограничивающие гарантированное законодательством право работника на отдых, в том числе и предусматривающие сокращение установленной трудовым законодательством продолжительности времени отдыха, недействительны.

§ 2. Перерывы в работе. Выходные и праздничные нерабочие дни

Статья 204. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Время перерыва для отдыха и питания может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.

Работники используют перерыв для отдыха и питания по своему усмотрению. На это время они могут отлучаться с места работы.

Если для работников установлен суммированный учет рабочего времени в случаях, когда продолжительность рабочего дня (смены) превышает восемь часов, работнику должны предоставляться два перерыва для отдыха и питания.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Законодательством, санитарными нормами и правилами могут быть предусмотрены особенности предоставления перерыва для отдыха и питания отдельным категориям работников.

Статья 205. Дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены)

Помимо перерыва для отдыха и питания работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляются следующие дополнительные перерывы:

перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда либо особенностями данного вида трудовой деятельности, установленные законодательством, санитарными нормами и правилами или иными правовыми актами о труде;

специальные перерывы лицам, работающим в жаркое или холодное время года на открытом воздухе либо закрытых неохлаждаемых или необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Работодатель обязан обеспечить помещения, оснащенные оборудованием для обогрева, охлаждения и пригодные для отдыха работников. Перечень работ, на которых предоставляются такие перерывы, температурные показатели, а также периодичность и продолжительность этих перерывов определяются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования;

перерывы для кормления ребенка.

Перерывы, перечисленные в части первой настоящей статьи, включаются в рабочее время.

Трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено предоставление работникам других перерывов в течение рабочего дня, включаемых либо не включаемых в рабочее время.

Статья 206. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену), включая перерыв для отдыха и питания, не может быть менее двенадцати часов.

Статья 207. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность на основании трудового договора у одного и того же работодателя, в зависимости от особенностей выполняемой работы, могут быть установлены различные виды рабочей недели.

При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка либо графиками сменности, а при их отсутствии – трудовым договором.

Работникам (группе работников), занятым на непрерывных действующих производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно правилам внутреннего трудового распорядка, графикам сменности.

Статья 208. Праздничные нерабочие дни

Праздничными нерабочими днями являются:

1 января – Новый год;

8 марта – День женщин;

21 марта – Праздник Навруз;

9 мая – День памяти и почестей;

1 сентября – День Независимости;

1 октября – День учителя и наставника;

8 декабря – День Конституции Республики Узбекистан;

первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд-ал-Фитр);

первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд-ал-Адха).

При совпадении выходного дня с праздничным нерабочим днем выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного нерабочего дня. При этом при выполнении в праздничные нерабочие дни работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения, работа вахтовым методом и другие), перенос выходных дней не производится.

В целях рационального использования работниками выходных и праздничных нерабочих дней выходные дни могут переноситься на другие дни указом Президента Республики Узбекистан.

Статья 209. Запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Перечень заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, определяется коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а в случаях, когда работодателем выступает индивидуальный предприниматель – трудовым договором.

В праздничные нерабочие дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ (услуг), вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни творческих работников культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональных спортсменов, а также иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

Оплата работы в выходные дни или праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 263 настоящего Кодекса.

Статья 210. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без согласия работника не допускается, за исключением случаев:

1) производства работ для предотвращения или ликвидации катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) производства общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4) предотвращения уничтожения или порчи имущества работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни по обстоятельствам, указанным в пункте 3 части первой настоящей статьи, допускается в рамках трудовой функции работника.

Статья 211. Ограничение привлечения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

Ограничение количества выходных и праздничных нерабочих дней, когда работники привлекаются к работе в эти дни, за исключением случаев, предусмотренных статьей 210 настоящего Кодекса, могут определяться в коллективном договоре либо работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При привлечении к работе в выходные и праздничные нерабочие дни, должны соблюдаться ограничения, предусмотренные частью первой статей 396, 417 и статьей 428 настоящего Кодекса, в отношении отдельных категорий работников.

Несоблюдение работодателем установленных настоящим Кодексом ограничений и порядка привлечения работника к работе в выходной день или праздничный нерабочий день не освобождает работодателя от обязанности произвести работнику оплату такой работы в размере, предусмотренном статьей 263 настоящего Кодекса.

Статья 212. Оформление привлечения работника к работе в выходной день или праздничный нерабочий день

Привлечение работников к работе в выходной день или праздничный нерабочий день оформляется приказом работодателя. Согласие работника на работу в выходной день или праздничный нерабочий день может быть получено посредством подачи работником соответствующего заявления либо проставления работником подписи на приказе работодателя о том, что он согласен работать в выходной день или праздничный нерабочий день.

При привлечении работника без его согласия к работе в выходной день или праздничный нерабочий день в приказе работодателя должен быть указан исключительный случай, предусмотренный статьей 210 настоящего Кодекса.

§ 3. Общие положения об отпусках

Статья 213. Виды отпусков

Настоящим Кодексом предусмотрены следующие виды отпусков для работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного с работодателем:

- ежегодный трудовой отпуск;
- социальные отпуска;
- отпуск с частичным сохранением заработной платы;
- отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 214. Гарантии обеспечения права работника на отпуск

Работодатель обязан:

- предоставлять работникам отпуска, гарантированные законодательством;
- обеспечивать предоставление работникам отпусков не менее той продолжительности, которая гарантирована законодательством;
- соблюдать порядок предоставления отпусков;

предоставлять работникам дополнительные права и гарантии в области отпусков, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и иными правовыми актами о труде либо трудовым договором.

Статья 215. Гарантии сохранения за работником места работы (должности) в период нахождения в отпуске

В период нахождения в отпусках, предусмотренных статьей 213 настоящего Кодекса, за работником сохраняется место работы (должность), и не допускается прекращение с ним трудового договора по инициативе работодателя.

Предусмотренные частью первой настоящей статьи правила о сохранении за работником в период отпуска места работы (должности) и недопустимости прекращения с ним трудового договора не применяются при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса;

по основаниям, не связанным с инициативой работодателя.

§ 4. Ежегодный трудовой отпуск

Статья 216. Понятие и виды ежегодного трудового отпуска

Ежегодным трудовым отпуском является период времени, на который работник освобождается от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы, для отдыха и восстановления работоспособности, предоставляемый работнику ежегодно в течение рабочего года.

Право на ежегодный трудовой отпуск имеют все работники, в том числе работающие по совместительству.

Видами ежегодного трудового отпуска являются:

основной трудовой отпуск (ежегодный основной минимальный или ежегодный основной удлиненный);

дополнительный трудовой отпуск, который суммируется с основным минимальным или основным удлиненным отпуском в порядке, предусмотренном статьей 222 настоящего Кодекса.

Статья 217. Продолжительность ежегодного основного минимального трудового отпуска

Продолжительность ежегодного основного минимального трудового отпуска составляет двадцать один календарный день.

Статья 218. Ежегодный основной удлиненный отпуск

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

лицам в возрасте до восемнадцати лет – тридцать календарных дней;
работникам с инвалидностью I и II групп – тридцать календарных дней.

Работникам органов государственной власти и управления ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется продолжительностью двадцать семь календарных дней, за исключением случаев, когда для отдельных категорий работников законодательством установлена более длительная продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска.

Ежегодные основные удлиненные отпуска устанавливаются также отдельным категориям работников в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств. Перечень работников, имеющих право на такие отпуска, и продолжительность этих отпусков определяются законодательством.

Предоставление ежегодных основных удлиненных отпусков, помимо тех, которые установлены законодательством, а также увеличение продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска по сравнению с их продолжительностью, гарантированной законодательством, могут быть предусмотрены коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором.

Статья 219. Ежегодные дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам: занятым на работах в неблагоприятных условиях труда в соответствии со статьей 481 настоящего Кодекса;

выполняющим работу в неблагоприятных природно-климатических условиях в соответствии со статьей 483 настоящего Кодекса;

имеющим продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли в соответствии со статьей 220 настоящего Кодекса;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами, трудовым договором.

Статья 220. Ежегодный дополнительный трудовой отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли

За каждые пять лет работы в одной организации или отрасли работнику предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск продолжительностью два календарных дня, но не более восьми календарных дней в общей сложности.

Положения части первой настоящей статьи не распространяются на отдельные категории работников, которым законодательством предусмотрено предоставление более длительных ежегодных дополнительных трудовых отпусков за стаж работы.

Законодательством, коллективными соглашениями, а также коллективным договором, другими локальными актами либо трудовым договором может быть предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, стажа работы у другого работодателя либо в иной отрасли.

В случае если работник был принят на работу по приглашению работодателя, в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, включается стаж работы у другого работодателя. Работникам микрофирм ежегодный дополнительный трудовой отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, предоставляется с учетом особенностей, предусмотренных частью третьей статьи 505 настоящего Кодекса.

Статья 221. Исчисление продолжительности ежегодных трудовых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного трудового отпуска, при определении длительности трудовых отпусков не учитываются.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков, предоставляемых отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных законодательством, исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Статья 222. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительных трудовых отпусков

При исчислении общей продолжительности ежегодного трудового отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным минимальным отпуском или ежегодным основным удлиненным отпуском.

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их продолжительность за один рабочий год не может превышать пятидесяти шести календарных дней.

Ограничение, предусмотренное частью второй настоящей статьи, не распространяется на трудовые отпуска, не предусмотренные законодательством, установленные коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами работодателя, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором.

Статья 223. Случаи исчисления продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени

Исчисление продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени производится в случаях, если в течение рабочего года изменилась продолжительность ежегодного трудового отпуска работника (несовершеннолетнему работнику исполнилось восемнадцать лет в связи с чем он утратил право на основной удлиненный трудовой отпуск; работнику была установлена инвалидность I или II группы и по этой причине у него возникло право на удлиненный отпуск; часть рабочего года работник проработал в обычных условиях труда, а другую часть – в неблагоприятных условиях труда, работа в которых дает ему право на дополнительный отпуск; работник в течение рабочего года был переведен на другую работу, на которой предусмотрена иная продолжительность трудового отпуска, чем на той работе, которую работник выполнял до перевода, и другие).

Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью или простоем не должен приводить к уменьшению продолжительности ежегодного трудового отпуска по сравнению с той его продолжительностью, которая установлена по основной работе, предусмотренной трудовым договором.

Ежегодный трудовой отпуск за первый год работы предоставляется полной продолжительности с оплатой пропорционально отработанному времени следующим категориям работников:

преподавательскому составу и методистам образовательных организаций, в которых ежегодный трудовой отпуск предоставляется в период летних каникул учащихся. За второй и последующие рабочие годы ежегодный трудовой отпуск этой категории работников оплачивается в полном объеме;

совместителям, проработавшим в первом рабочем году менее шести месяцев при предоставлении трудового отпуска одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основной работе. Трудовой отпуск, предоставляемый на работе по совместительству работникам, проработавшим на такой работе в первый рабочий год более шести месяцев, а также ежегодные трудовые отпуска за последующие годы работы оплачиваются полностью.

При прекращении с работником трудового договора размер компенсации, причитающейся работнику за неиспользованный ежегодный трудовой отпуск в текущем рабочем году, а также размер удержания за неотработанные в текущем рабочем году дни отпуска исчисляются пропорционально отработанному работником времени в последнем рабочем году.

Статья 224. Порядок исчисления продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности ежегодного трудового отпуска пропорционально отработанному времени его длительность определяется путем деления полного размера основного и дополнительного ежегодного трудового отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати календарных дней не учитываются. Полученные при расчете общей продолжительности дней трудового отпуска пропорционально отработанному времени десятые, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а менее 0,5 – исключаются из подсчета.

Статья 225. Рабочий год

Под рабочим годом понимается период работы работника у данного работодателя равный двенадцати месяцам и исчисляемым с даты фактического начала работы.

Если сумма периодов, включаемых в рабочий год в соответствии со статьей 226 настоящего Кодекса, меньше двенадцати полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

Статья 226. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный трудовой отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск и дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы в одной организации или отрасли включаются:

фактически проработанное в течение рабочего года время;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного трудового отпуска, выходные дни, праздничные нерабочие дни и другие периоды, установленные законодательством;

время вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора, переводе работника на другую работу или отстранении его от работы и последующем восстановлении работника на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр либо не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, если непрохождение

медицинского осмотра или проверки знаний и навыков в области охраны труда произошло не по вине работника;

период отстранения работника от работы на время проведения служебного расследования, если по его результатам не подтверждена вина работника в нарушении трудовых обязанностей либо не подтвержден сам факт нарушения трудовых обязанностей;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее двух недель в течение рабочего года;

другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, а также коллективным договором и локальными актами, условиями трудового договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной трудовой отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

периоды отстранения работника от работы за исключением случаев, предусмотренных абзацами четвертым, пятым и шестым части первой настоящей статьи;

время отпусков по уходу за ребенком, предусмотренных частями первой и второй статьи 405 настоящего Кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные трудовые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях включается только фактически отработанное в указанных условиях время.

Статья 227. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год

Право на использование ежегодного трудового отпуска за первый рабочий год возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон трудового договора трудовой отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работы.

Для организаций, созданных впервые, ежегодный трудовой отпуск работникам за первый рабочий год может предоставляться до или после шести месяцев работы, при обязательном условии его предоставления до окончания первого рабочего года.

До истечения шести месяцев ежегодный трудовой отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;

лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

лицам моложе восемнадцати лет;

бывшим военнослужащим срочной военной службы, поступившим на работу не позднее трех месяцев после увольнения в резерв;

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

работникам с инвалидностью I и II групп;

обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо локальными актами.

В случаях, предусмотренных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, ежегодный трудовой отпуск предоставляется полной продолжительности и с полной оплатой.

Совместителям, проработавшим менее шести месяцев, ежегодный трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется по их желанию одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основной работе с оплатой отпуска на работе по совместительству пропорционально отработанному времени. Ежегодный трудовой отпуск, предоставляемый на работе по совместительству за первый рабочий год совместителям, проработавшим шесть и более месяцев, а также трудовой отпуск этой категории работников за второй и последующие рабочие годы оплачивается полностью независимо от того в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.

Преподавательскому составу образовательных организаций, в которых ежегодный трудовой отпуск предоставляется в период летних каникул учащихся, ежегодный трудовой отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул учащихся полной продолжительностью независимо от времени поступления их на работу в данную образовательную организацию с оплатой пропорционально отработанному времени. Трудовой отпуск, предоставляемый указанным категориям работников за второй и последующие рабочие годы, оплачивается полностью независимо от того в какое время в течение рабочего года этот отпуск предоставляется.

Статья 228. Порядок предоставления ежегодного трудового отпуска за второй и последующие рабочие годы

Ежегодный трудовой отпуск за второй и последующие рабочие годы предоставляется в соответствии с очередностью предоставления ежегодных трудовых отпусков, определяемой графиком отпусков, который является обязательным для работодателя и работника.

График отпусков утверждается до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работник должен быть извещен о времени предоставления ежегодного трудового отпуска не позднее чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Ежегодный трудовой отпуск по желанию работника должен предоставляться в удобное для него время:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него; работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, до или после данного отпуска;

лицам (одиноким родителям, в том числе, вдовам, вдовцам, разведенным, женам военнослужащих срочной военной службы, лицу, заменяющему родителей), воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет);

лицам с инвалидностью I и II групп;

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

лицам моложе восемнадцати лет;

обучающимся без отрыва от работы в образовательных организациях, если они хотят приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения выпускных квалификационных работ, магистерских диссертаций, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор Республики Узбекистан»;

другим работникам в случаях, установленных коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо иными локальными актами.

Работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время предоставления ежегодного трудового отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Статья 229. Продление ежегодного трудового отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на продление ежегодного трудового отпуска или перенесение его на другой срок:

при временной нетрудоспособности;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

при совпадении ежегодного трудового отпуска с учебным отпуском;

при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательством предусмотрено освобождение от работы для их выполнения;

в иных случаях, предусмотренных коллективными соглашениями или коллективным договором.

Если причины, препятствующие использованию ежегодного трудового отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан в письменной форме уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию ежегодного трудового отпуска.

Ежегодный трудовой отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно в срок, предусмотренный частью третьей статьи 228 настоящего Кодекса, извещен о времени начала отпуска, или ему до начала отпуска в соответствии с частью второй статьи 233 настоящего Кодекса, не была произведена оплата за время отпуска.

Статья 230. Перенос части ежегодного трудового отпуска на следующий рабочий год

Ежегодный трудовой отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного трудового отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая четырнадцать календарных дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течении которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается непредставление ежегодного трудового отпуска, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статьях 481 и 483 настоящего Кодекса, работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам с инвалидностью.

Статья 231. Разделение ежегодного трудового отпуска на части

По соглашению между работником и работодателем ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Статья 232. Отзыв работника из ежегодного трудового отпуска

Отзыв из ежегодного трудового отпуска допускается в любое время отпуска только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое время в течение данного рабочего года или в следующем рабочем году с соблюдением требований, предусмотренных статьями 230 и 231 настоящего Кодекса.

Не допускается отзыв из ежегодного трудового отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда.

Статья 233. Выплата работнику средней заработной платы за время нахождения в ежегодном трудовом отпуске

За время нахождения в ежегодном трудовом отпуске работнику гарантируется сохранение его средней заработной платы, исчисляемой в соответствии со статьей 257 настоящего Кодекса.

Оплата времени ежегодного трудового отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

Статья 234. Замена ежегодного трудового отпуска денежной компенсацией

Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные трудовые отпуска.

Работникам в период работы по их желанию может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный трудовой отпуск сверх минимальной его продолжительности, установленной статьей 217 настоящего Кодекса.

Все виды социальных отпусков, ежегодные трудовые основные удлиненные отпуска, предоставляемые работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам с инвалидностью I и II групп, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 481 и 483 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией в период работы не допускается.

Статья 235. Предоставление работнику ежегодного трудового отпуска при прекращении трудового договора

Коллективным договором, иными локальными актами, трудовым договором или по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (кроме случаев

прекращения трудового договора за виновные действия (бездействие) работника) неиспользованных ежегодных трудовых отпусков с последующим прекращением трудовых отношений.

При прекращении трудового договора в связи с истечением его срока отпуск с последующим прекращением трудового договора может предоставляться и тогда, когда время ежегодного трудового отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора.

В случаях, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, днем прекращения трудового договора считается последний день ежегодного трудового отпуска.

При предоставлении ежегодного трудового отпуска с последующим прекращением трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление о прекращении трудового договора до дня начала его трудового отпуска.

§ 5. Социальные отпуска

Статья 236. Понятие социальных отпусков

Социальными отпусками являются отпуска, предоставляемые работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования, а также для других социальных целей.

Статья 237. Социальные отпуска, установленные законодательством

В соответствии с настоящим Кодексом работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 404 настоящего Кодекса);

по уходу за ребенком (части первая и вторая статьи 405 настоящего Кодекса);

учебный отпуск (часть первая статьи 385 настоящего Кодекса);

творческие отпуска (часть первая статьи 387 настоящего Кодекса).

Предоставление работникам социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, не зависит от продолжительности трудового стажа работника, места и характера выполняемой им работы, организационно-правовой формы работодателя.

За время нахождения работника в учебном (часть первая статьи 385 настоящего Кодекса) или творческом отпуске (часть первая статьи 387 настоящего Кодекса) за работником сохраняется его средняя заработная плата. Исключение составляет отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый при поступлении в высшие образовательные организации.

За время нахождения женщины в дородовом и послеродовом отпуске (статья 404 настоящего Кодекса), ей выплачивается пособие по беременности и родам в размере и порядке, установленном законодательством.

За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему двух лет, одному из его родителей (опекуну), бабушке, деду или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком, выплачивается пособие по уходу за ребенком в размере и порядке, установленном законодательством.

За время нахождения одного из родителей (лица, заменяющего родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, в ежегодном социальном отпуске продолжительностью четыре календарных дня, за ним на период этого отпуска сохраняется средняя заработная плата (статья 401 настоящего Кодекса).

Социальные отпуска, установленные частью первой настоящей статьи, за исключением отпусков по уходу за ребенком, предусмотренных частями первой и второй статьи 405 настоящего Кодекса, включаются в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск.

Статья 238. Установление социальных отпусков коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде

Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде может быть предусмотрено:

предоставление работникам иных, не установленных законодательством, социальных отпусков (в связи с заключением брака, отцу ребенка в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близкого родственника работника и другие);

увеличение продолжительности социальных отпусков по сравнению с их продолжительностью, установленной законодательством.

Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде могут предусматривать сохранение средней заработной платы или ее части за работниками, находящимися в отпусках, предусмотренных частью первой настоящей статьи.

Продолжительность социальных отпусков, предусмотренных частью первой настоящей статьи, а также вопрос о включении этих отпусков в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный трудовой отпуск, должны быть урегулированы в актах, устанавливающих предоставление работникам этих отпусков.

Статья 239. Основания предоставления и особенности использования работником социальных отпусков

Основанием предоставления работнику социальных отпусков является наступление тех обстоятельств, с которыми законодательство, коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде связывают возникновение у работника права на такой отпуск. При наличии указанных обстоятельств работодатель обязан предоставить работнику социальный отпуск.

На время всех социальных отпусков, независимо от того установлены ли они законодательством или предусмотрены коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, за работником сохраняется прежняя работа (должность).

Социальные отпуска предоставляются сверх ежегодного трудового отпуска. Неиспользованный работником в установленные сроки социальный отпуск не может быть перенесен на другой срок. Не допускается суммирование социальных отпусков и замена их денежной компенсацией.

§6. Отпуска с частичным сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы

Статья 240. Отпуск с частичным сохранением заработной платы

Коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, а при их отсутствии – трудовым договором может быть предусмотрена возможность предоставления работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и определена предельная продолжительность такого отпуска в течение календарного года.

Вопрос о предоставлении работнику отпуска с частичным сохранением заработной платы и его продолжительности решается в каждом конкретном случае по соглашению сторон трудового договора. Согласие работника на предоставление ему такого отпуска выражается посредством подачи работодателю письменного заявления.

Коллективные соглашения либо коллективный договор или иные правовые акты о труде, а при их отсутствии – трудовой договор могут предусматривать случаи, когда работодатель обязан предоставить работнику по его просьбе отпуск с частичным сохранением заработной платы.

Размер частично сохраняемой за работником заработной платы и вопрос о включении или невключении отпуска с частичным сохранением заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный трудовой отпуск, устанавливаются коллективными соглашениями либо коллективным договором или иными правовыми актами о труде, а при

их отсутствии – трудовым договором. При этом размер сохраняемой за работником заработной платы не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если в период нахождения работника в отпуске с частичным сохранением заработной платы минимальный размер оплаты труда был повышен, то должен быть произведен перерасчет, причитающегося работнику размера заработной платы с учетом этого повышения.

Статья 241. Понятие и общий порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы

Под отпуском без сохранения заработной платы понимается неоплачиваемый отпуск с сохранением за работником места работы (должности).

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не должна превышать непрерывно или суммарно трех месяцев в течение календарного года со дня предоставления последнего отпуска без сохранения заработной платы.

В период проведения карантинных мер, введения чрезвычайного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь либо нормальные жизненные условия всего населения или его части, по письменному заявлению работника непрерывная или суммарная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы может быть увеличена, но не более чем до шести месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

Статья 242. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по требованию работника в обязательном порядке

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

участникам войны 1941–1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

лицам с инвалидностью I и II групп – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

одному из родителей (опекуну), бабушке, деду или другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком в возрасте от двух до трех лет;

одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством и иными правовыми актами о труде, а также условиями трудового договора.

Глава 15. Оплата труда

§1. Общие условия оплаты труда

Статья 243. Понятия оплаты труда и заработной платы

Оплатой труда является урегулированная трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором система отношений между сторонами трудового договора по поводу установления и осуществления работодателем выплат работнику за его труд.

Заработной платой является сумма вознаграждения за труд, выплачиваемая работодателем в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в неблагоприятных природно-климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты).

Минимальным размером оплаты труда является гарантированный законодательством размер месячной заработной платы за неквалифицированный труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, соответствующий первому разряду Единой тарифной сетки.

Статья 244. Основные гарантии в области оплаты труда работников

Трудовое законодательство предусматривает следующие основные гарантии в области оплаты труда работников:

- запрещение дискриминации в области оплаты труда;
- обеспечение равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности;
- установление минимального размера оплаты труда;
- закрепление обязанности работодателя, независимо от своего финансового состояния, производить оплату выполненной работниками работы в соответствии с условиями оплаты труда, установленными законодательством, иными правовыми актами о труде, трудовым договором;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

регламентация требований к порядку и срокам выплаты заработной платы;

установление гарантированных размеров оплаты труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий работы (работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, в ночное время);

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с частями шестой и седьмой статьи 100 настоящего Кодекса;

установление государственных тарифов оплаты труда для работников бюджетных организаций;

ограничение размера удержаний из заработной платы работника;

запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами, за исключением случаев, установленных законом;

обеспечение своевременности выплаты работникам заработной платы.

Коллективные соглашения, а также коллективный договор, локальные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать дополнительные по сравнению с установленными законодательством гарантии в области оплаты труда работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Условия оплаты труда, определенные коллективными соглашениями, коллективным договором, иными правовыми актами о труде, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с определенными коллективным соглашением.

Статья 245. Установление минимального размера оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается Президентом Республики Узбекистан с учетом предложений, выработанных Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, одновременно на всей территории Республики Узбекистан и является обязательным для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности.

Месячный размер оплаты труда работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер часовой оплаты труда работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда в месяц, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году при шестидневной рабочей неделе.

Премии, надбавки к заработной плате, другие стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, а также выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные нерабочие дни, в ночное время, выплаты по районным коэффициентам и иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в минимальный размер оплаты труда.

Статья 246. Установление условий и размера оплаты труда

Условия и размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником с учетом сложности и условий выполняемой работы, профессионально-квалификационных и деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности организации в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Размер оплаты труда не ограничивается каким-либо максимумом.

Статья 247. Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются.

Изменение условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно:

при изменении в технологии, организации производства и труда, сокращении объема работ (продукции, услуг), когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

в других случаях, в соответствии с законодательством.

Работодатель должен предупредить работника под роспись о новых или предстоящих изменениях действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения не позднее чем за два месяца до их введения.

Статья 248. Структура заработной платы

Заработная плата состоит из основной (базовой) и дополнительной (переменной) частей.

Основная (базовая) часть заработной платы устанавливается на основе действующей у данного работодателя системы оплаты труда и не должна быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Основная (базовая) часть заработной платы является ее постоянной составляющей и начисляется работнику за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по установленным нормам труда (тарифным ставкам, окладам).

Дополнительную (переменную) часть заработной платы образуют доплаты, надбавки, а также премии и иные выплаты компенсационного или стимулирующего характера.

Статья 249. Система оплаты труда и порядок ее установления

Системой оплаты труда является способ установления зависимости величины заработной платы работников от количества и качества труда, их индивидуальных и коллективных результатов.

Система оплаты труда работников устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом в отношении отдельных категорий работников.

В организации могут применяться несколько систем оплаты труда в отношении отдельных категорий работников или структурных подразделений.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным критериям, предусмотренным системой оплаты труда.

В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий для организации оплаты труда могут применяться тарифные и (или) бестарифные системы оплаты труда работников.

Системы и виды оплаты труда работников бюджетных организаций определяются законодательством.

Статья 250. Тарифная система оплаты труда

Тарифной системой оплаты труда является система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система включает в себя: тарифную сетку, тарифные ставки (оклады), тарифные разряды, тарифные коэффициенты.

Тарифной сеткой является совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ

и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифным разрядом является величина, отражающая сложность работ и уровень квалификации работника.

Тарифной ставкой (окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифным коэффициентом является соотношение квалификационного уровня работников по разрядам, отражающее кратное увеличение тарифной ставки последующих разрядов по сравнению со ставкой первого разряда.

Квалификационным разрядом является величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификацией работ является отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности работ.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом профессиональных стандартов.

Статья 251. Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда представляет собой способ дифференциации оплаты труда, при котором размер оплаты труда работника зависит от конечных результатов его работы и работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда, определяемую на основе присвоенного работнику коэффициента, который отражает оценку результативности работы данного работника.

Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

При применении бестарифной системы оплаты труда не допускается установление уровня оплаты менее гарантированного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 252. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся премии, доплаты к заработной плате, надбавки и иные выплаты работникам за высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, экономию

энергоресурсов, материалов, достижение других заранее установленных показателей.

Премией, предусмотренной системой оплаты труда, является денежное вознаграждение, входящее в состав заработной платы и выплачиваемое работнику сверх основного оклада (тарифной ставки), в целях мотивации работника на достижение заранее установленных показателей и условий.

Поощрительной премией, не предусмотренной системой оплаты труда, является денежное вознаграждение, носящее разовый характер и выплачиваемое по решению работодателя в качестве единовременного поощрения не за достижение работником заранее установленных показателей и условий, а в связи с наступлением определенных событий (юбилеев, праздничных дат и других) или совершением работником определенных действий (выполнение особо важного поручения работодателя, внедрение рационализаторского предложения и другие).

Надбавкой является денежная выплата, производимая за выполнение работником обусловленной трудовым договором работы и носящая стимулирующий (надбавки за профессиональное мастерство, выслугу лет, стаж работы в конкретной организации или отрасли и другие) либо компенсационный характер (надбавки за подвижной либо разъездной характер работы, за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях либо за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за интенсивность труда и другие).

Доплатой к заработной плате является денежная выплата, начисляемая для компенсации выполнения работником дополнительных функций, не входящих в его прямые обязанности (доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей отсутствующего работника и другие), или носящая гарантийный характер и производимая в случаях отклонения от нормальных условий труда либо в целях сохранения за работником части заработной платы в случае ее уменьшения не по его вине (доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу, доплаты работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья, в связи с простоем, производственной необходимостью, и другие).

Системы премирования, доплат и надбавок, других стимулирующих выплат к основной части заработной платы устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат в бюджетных организациях устанавливаются законодательством.

Статья 253. Сроки выплаты заработной платы

Сроки выплаты работникам заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или локальном акте, а при их отсутствии –

в трудовом договоре, и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. Месячная заработная плата выплачивается работникам с разделением на две части (авансом и в размере остальной части) с перерывом, как правило, не более шестнадцати дней.

Кабинетом Министров Республики Узбекистан могут быть определены отдельные категории работников, заработная плата которым выплачивается один раз в месяц.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Своевременность выплаты и размер, причитающийся работнику заработной платы, не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности.

Работодатель обязан по запросу работника информировать его о начислениях и удержаниях, произведенных работодателем при расчете заработной платы работника.

Работодатель несет перед работником материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в размере, установленном статьей 333 настоящего Кодекса.

Статья 254. Сроки расчета при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день прекращения с работником трудового договора. Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее трех дней после предъявления этим работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, работодатель обязан в указанный в части первой настоящей статьи срок выплатить неоспариваемую сумму.

В случаях, предусмотренных локальными актами, работник имеет право на получение вознаграждения по итогам работы за год даже если он не состоит в индивидуальных трудовых отношениях на момент его выплаты.

Статья 255. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее семи дней со дня подачи работодателю соответствующего заявления, копии свидетельства о смерти работника и представления его оригинала.

Статья 256. Формы и место выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается в национальной валюте (сумах).

Исключения из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, могут устанавливаться законодательством.

Выплата заработной платы в виде долговых обязательств, расписок, купонов запрещается.

Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Выплата заработной платы работнику производится, как правило, непосредственно по месту выполнения им работы.

С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы или ее части через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя.

Если работник в день выплаты заработной платы выполняет поручение работодателя вне места работы (находится в служебной командировке, на курсах повышения квалификации и другие), то по просьбе работника работодатель должен за свой счет выслать ему причитающуюся заработную плату или выплатить ее доверенному лицу работника.

Статья 257. Средняя заработная плата и порядок ее исчисления

Для всех случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, средняя заработная плата определяется исходя из начисленной работнику заработной платы за расчетный период, составляющий двенадцать месяцев, предшествующих месяцу, в котором она начисляется, либо за период фактически отработанного времени, если работник проработал менее двенадцати месяцев. При этом месяцем считается календарный месяц с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Для исчисления средней заработной платы в состав начисленной работнику заработной платы включаются все виды фактически произведенных работодателем выплат, подлежащих налогообложению, предусмотренные налоговым законодательством.

Средняя заработная плата работникам с повременной системой оплаты труда определяется исходя из размера тарифной ставки (оклада) за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата, с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 248 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средняя заработная плата работникам со сдельной системой оплаты труда определяется исходя из фактически начисленной заработной платы по

сдельным расценкам за последний календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата, с суммированием к ней одной двенадцатой части суммы надбавок, премий и других выплат (дополнительная часть заработной платы, предусмотренная частью третьей статьи 248 настоящего Кодекса) за двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средняя заработная плата работникам при бестарифных системах оплаты труда определяется исходя из установленного законодательством минимального размера оплаты труда с суммированием к нему одной двенадцатой всех выплат, превышающих установленный законодательством минимальный размер оплаты труда.

При исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

за работником сохранялась средняя заработная плата в соответствии с законодательством, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных статьями 407 настоящего Кодекса;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работник не работал в связи с простоем по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми с инвалидностью и лиц с инвалидностью с детства в соответствии со статьей 399 настоящего Кодекса;

работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в других случаях, установленных законодательством.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средняя заработная плата определяется исходя из размера заработной платы, начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы.

Если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение средней заработной платы, средняя заработная плата определяется исходя из установленной ему тарифной ставки (оклада).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с частью седьмой настоящей статьи, средняя дневная заработная плата исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа рабочих дней (25,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество рабочих дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа рабочих дней (25,3) на фактическое количество рабочих дней этого месяца и умножения на количество рабочих дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Средняя дневная заработная плата во всех случаях его исчисления определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, на среднемесячное число рабочих дней (25,3).

Средняя часовая заработная плата во всех случаях ее исчисления определяется путем деления суммы средней заработной платы, исчисленной в соответствии с частями третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, на количество часов, отработанных в последнем календарном месяце, предшествующем месяцу, в котором за работником сохраняется средняя заработная плата.

Особенности исчисления средней заработной платы работников для отдельных случаев (при суммированном учете рабочего времени, неполной отработке рабочего времени в периоде, принятом для ее исчисления, отсутствии в данном периоде заработной платы и в других случаях) устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Во всех случаях средняя месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством на день расчета минимального размера оплаты труда.

При пересмотре тарифов в расчетном периоде размер средней месячной заработной платы подлежит перерасчету с учетом измененного тарифа.

§ 2. Особые условия оплаты труда

Статья 258. Оплата труда при сокращенном и неполном рабочем времени

Заработная плата работников, занятых в условиях сокращенного рабочего времени, выплачивается в полном объеме, установленном для нормального рабочего времени.

Правило, предусмотренное частью первой настоящей статьи, не распространяется на случаи, предусмотренные частью второй статьи 415 настоящего Кодекса, когда оплата труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работникам, работающим неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю, сочетание неполного рабочего

дня и неполной рабочей недели), оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от фактической выработки.

Статья 259. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания и увеличении объема работ

В случаях совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ к заработной плате работника по основной должности устанавливается и выплачивается доплата для:

работников организаций, финансируемых не из бюджета, – в размере заработной платы по фактически выполненной работе по совмещаемым профессиям (должностям);

работников бюджетных организаций – в размере не более пятидесяти процентов от тарифной ставки (оклада) по совмещаемой должности.

Доплата не производится при возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего работника на его штатного заместителя, без освобождения от основной работы.

Статья 260. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 261. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Статья 262. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается не ниже чем в двойном размере.

В коллективном договоре, локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за сверхурочную работу.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего продолжительности времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

Статья 263. Оплата труда в выходные дни или праздничные нерабочие дни

Работа в выходной день или праздничный нерабочий день оплачивается не ниже чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада за каждый проработанный день или час.

В коллективном договоре, локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры доплат за работу в выходные дни или праздничные нерабочие дни.

По желанию работника работа в выходной день или праздничный нерабочий день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха. При компенсации работы в выходной день или праздничный нерабочий день предоставлением другого дня отдыха, оплата за такую работу производится не менее чем в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если работник трудился в соответствии с графиком или трудовым договором в общеустановленные выходные дни (субботу или воскресенье при пятидневной рабочей неделе или в воскресенье при шестидневной рабочей неделе), а выходные дни ему предоставлялись в другие дни рабочей недели, то работа в общеустановленные выходные дни оплачивается в одинарном размере.

Работа в праздничные нерабочие дни, независимо от того осуществлялась ли она согласно графику или работник был привлечен к работе в праздничный нерабочий день в соответствии со статьей 210 настоящего Кодекса, оплачивается не ниже чем в двойном размере либо по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха и оплатой в одинарном размере.

Статья 264. Оплата труда в ночное время

Оплата труда в ночное время производится не менее чем в полуторном размере:

при повременной системе оплаты труда – с применением коэффициента 1,5 или более за каждый час работы в ночное время;

при сдельной системе оплаты труда – полностью выплачиваются сдельная заработная плата и дополнительная выплата в размере пятидесяти процентов или более от часовой тарифной ставки (оклада) повременщика соответствующего разряда (квалификации).

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (оклады).

Конкретный размер доплаты к заработной плате за работу в ночное время, а также в многосменном режиме определяется коллективным договором, локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо трудовым договором.

Статья 265. Оплата труда при невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 266. Оплата времени простоя

Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан немедленно сообщить

своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Статья 267. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, оплачивается наравне с пригодными изделиями.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Статья 268. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

Отдельным категориям работников (руководителям организаций, их заместителям, главным бухгалтерам, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, работающим по совместительству, и другим) устанавливаются особенности оплаты труда в соответствии разделом VI настоящего Кодекса.

§3. Удержания из заработной платы

Статья 269. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия работника в соответствии с частью второй настоящей статьи.

Независимо от письменного согласия работника производятся удержания:

- 1) налогов и сборов;
- 2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, определенных Законом Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов», а также законных требований уполномоченных органов;
- 3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, служебные командировки в связи с переездом на работу в другую местность и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса,

погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания либо размер удержания для погашения аванса, то погашение задолженности производится в судебном порядке;

4) для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, если размер ущерба не превышает среднюю месячную заработную плату работника;

5) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 312 настоящего Кодекса.

6) за неотработанные дни отпуска при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержание за неотработанные дни ежегодного трудового отпуска не производится при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным частью четвертой статьи 137, частью второй статьи 143, частью пятой статьи 146, пунктами 1, 2 и 3 части второй статьи 161, пунктам 1, 2, 6, 8 и 9 части первой статьи 168 настоящего Кодекса, а также по инициативе работника при наличии уважительных причин, указанных в части восьмой статьи 160 настоящего Кодекса. Такое удержание также не производится при прекращении трудового договора по пунктам 4 и 5 статьи 168 настоящего Кодекса при условии, что нарушение установленных правил приема на работу либо наступление обстоятельств, препятствующих продолжению индивидуального трудового отношения, не связаны с виновными действиями (бездействием) работника.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных правовых актов о труде), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями (бездействием), установленными судом.

Не могут быть произведены удержания из выплат, которые в соответствии с Налоговым кодексом Республики Узбекистан не подлежат налогообложению.

Статья 270. Ограничение размеров удержаний из заработной платы

Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать пятидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы.

Ограничение, установленное частью первой настоящей статьи, не распространяется на удержания задолженностей по алиментным обязательствам, а также из заработной платы работника, которому

назначено наказание в виде исправительных работ. В этих случаях размер удержаний по наказанию и задолженностям по алиментным обязательствам не может превышать семидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы.

Статья 271. Распоряжение заработной платой, производимое по желанию работника

По желанию работника заработная плата или ее определенная часть в размерах и в сроки, указанные в письменном заявлении работника, может направляться кредиторам на оплату полученных из учреждений банка ссуд, кредитов, коммунальных и иных расходов.

На случаи, указанные в части первой настоящей статьи, ограничения, предусмотренные статьей 270 настоящего Кодекса, не распространяются.

Глава 16. Нормирование труда

Статья 272. Понятие нормирования труда

Нормированием труда является установление уравновешенных соотношений между результатами труда и мерой его оплаты, позволяющих в условиях данного производства определить максимально допустимое количество времени для выполнения конкретной работы или операции, а также определить оптимальное соотношение между численностью работников различных категорий (групп) и количеством оборудования.

Статья 273. Виды норм труда

Видами норм труда являются:

норма времени – количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы (одно изделие, одна операция) одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данной организации организационно-технических условиях. Исчисляется, как правило, в нормо-часах, человеко-часах, человеко-минутах, секундах;

норма выработки – объем работы, который должен выполняться в единицу времени в определенных организационно-технических условиях одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;

норма численности работников – численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания в определенных организационно-технических условиях;

норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования, площадей территорий и объектов оказания услуг, которое должно обслуживаться одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;

норма введения отдельных должностей – устанавливаемая для бюджетных организаций соответствующим органом государственного управления численность работников, необходимых для выполнения отдельных задач и функций организации;

норма управляемости – количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю;

квалификационная норма – необходимый уровень квалификации (знаний, умений, навыков) для выполнения работником трудовой функции;

государственные профессиональные стандарты (стандарты профессиональной деятельности) – характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции;

другие нормы, определяющие необходимые затраты труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться укрупненные нормы труда, устанавливаемые на конкретный объем продукции, технологический процесс в целом или определенный объем работ (услуг), а также комплексные нормы труда, устанавливаемые по конечному укрупненному измерителю (кубический метр, квадратный метр, тысяча единиц продукции и другие), характеризующему комплекс взаимосвязанных работ, исчисленные на базе принятых норм труда.

Нормы труда должны определяться таким образом, чтобы в течение полного рабочего времени работник соответствующей квалификации был способен полностью выполнить трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

Для однородных работ Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан утверждаются типовые (отраслевые, межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Статья 274. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда

Разработка норм труда осуществляется работодателем на основе анализа затрат труда на выполнение работниками трудовых функций в конкретных организационно-технологических условиях труда.

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;

установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;

прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;

охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;

техническая (научная) обоснованность норм труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда определяются в коллективном договоре, а при отсутствии коллективного договора осуществляются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

О введении, замене и пересмотре норм труда работник должен быть предупрежден заблаговременно, не менее чем за два месяца, до дня их введения, замены, пересмотра.

Нормы труда могут быть заменены и пересмотрены по мере проведения рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками или их коллективными структурами (бригадами) за счет применения по своей инициативе новых приемов и методов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Замена и пересмотр типовых норм труда осуществляются в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 275. Сроки действия норм труда

Нормы труда могут быть постоянными – устанавливаемыми на неопределенный срок и действующими до их замены и пересмотра в соответствии со статьей 274 настоящего Кодекса, и временными – устанавливаемыми на период освоения производства продукции, техники, технологии или организации производства и труда на срок до трех месяцев. По истечении указанного срока временные нормы подлежат замене постоянными.

В отдельных случаях срок действия временных норм может быть продлен работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

При изменении технологии, выполнении работ, связанных с риском возникновения несчастных случаев и аварий, а также выполнении других подобного рода работ единовременного характера нормы труда определяются в каждом конкретном случае на период выполнения соответствующих работ.

Статья 276. Обязанности работодателя по обеспечению необходимых условий работы для выполнения норм труда

Работодатель обязан обеспечить необходимые условия для выполнения норм труда. К таким условиям относятся:

исправное состояние здания, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Статья 277. Определение расценок при сдельной системе оплаты труда

При сдельной системе оплаты труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, разрядов оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления дневной тарифной ставки или часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на дневную или часовую норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения дневной тарифной ставки либо часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную дневную или часовую норму времени.

Дневная тарифная ставка (оклад) или часовая тарифная ставка определяется путем деления соответствующей разряду оплаты труда месячной тарифной ставки или должностного оклада на месячную норму рабочих дней либо рабочих часов.

Статья 278. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной системе оплаты труда с целью выполнения нормированных заданий, в том числе отдельных функций и объема работы, в отношении работников могут быть установлены нормы обслуживания и численности работников.

При установлении нормированных заданий и норм обслуживания в конкретных производственных условиях используют нормы трудовых затрат на единицу продукции, нормы численности работников, плановые фонды рабочего времени и другие данные.

Установление норм обслуживания и норм введения должностей в бюджетных организациях осуществляется уполномоченным органом государственного управления по согласованию с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, а также соответствующим отраслевым профсоюзом.

Глава 17. Гарантийные и компенсационные выплаты

§1. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты

Статья 279. Понятия гарантийных выплат и гарантийных доплат

Гарантийными выплатами являются денежные выплаты в размере средней заработной платы или тарифной ставки (оклада) за время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства был освобожден от исполнения трудовых обязанностей либо был лишен возможности трудиться не по своей воле.

Гарантийными доплатами являются денежные суммы, выплачиваемые работнику с целью сохранения его средней заработной платы в установленных настоящим Кодексом и трудовым законодательством случаях, когда работник в силу определенных причин не мог исполнять свои трудовые обязанности в полном объеме.

Статья 280. Обязанность работодателя производить гарантийные выплаты работнику

Работодатель обязан производить гарантийные выплаты за период: участия работника в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;

исполнения обязанностей по представительству и защите интересов работников лицами, являющимися представителями работников и не освобожденными от производственной работы;

участия в работе комиссии по трудовым спорам члена этой комиссии;

отстранения работника от работы, в случае если он был отстранен в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или обязательного медицинского осмотра не по своей вине;

отстранения работника от работы в связи с проведением в отношении него служебного расследования;

нахождения работника в ежегодном трудовом отпуске;

простоя и брака, допущенного по вине работодателя;

невыполнения норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя;

перевода на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья в соответствии со статьей 364 настоящего Кодекса;

выполнения уполномоченным лицом по охране труда возложенных на него функций;

нахождения работника в служебной командировке;

переезда работника с его согласия вместе с работодателем или по предложению работодателя в другую местность на время,

необходимое для переезда и обустройства работника на новом месте, но не более шести рабочих дней;

прохождения работником с отрывом от работы обязательной для него и работодателя переподготовки или обязательного повышения квалификации;

нахождения работника в учебных отпусках;

нахождения работника в творческих отпусках;

трудоустройства при прекращении трудового договора по отдельным основаниям;

прохождения работниками обязательных медицинских осмотров;

перевода беременной женщины на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

перевода одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

вынужденного прогула работника, вызванного незаконным отказом в приеме на работу, незаконным переводом работника на другую работу, незаконным отстранением работника от работы, незаконным прекращением трудового договора, а также неисполнением решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе.

Помимо гарантийных выплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие гарантийные выплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 281. Обязанность работодателя производить гарантийные доплаты работнику

Работодатель обязан производить следующие гарантийные доплаты работнику:

выплачивать работнику не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

сохранять за работником не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени при невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

производить работнику доплату за работу в ночное время;

оплачивать в повышенном размере работу в выходные, праздничные нерабочие дни и сверхурочную работу;

осуществлять доплату работникам, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, до размера оплаты труда, предусмотренной для работников соответствующих категорий, работающих полное рабочее время;

выплачивать при прекращении трудового договора по некоторым основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, выходное пособие в размере, установленном частью третьей статьи 173 настоящего Кодекса;

выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в размере среднего заработка или его части в порядке, установленном законодательством.

Помимо гарантийных доплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие гарантийные доплаты, установленные настоящим Кодексом, законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 282. Гарантийные выплаты при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время выполнения государственных или общественных обязанностей:

при осуществлении избирательного права;

при выполнении депутатских обязанностей, а также обязанностей члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, осуществляющего свои полномочия без отрыва от производственной или служебной деятельности;

при участии в работе медико-социальной экспертной комиссии;

при выполнении воинских обязанностей;

при вызове в орган, осуществляющий доследственную проверку, к дознавателю, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых;

при участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов;

при участии в деятельности Комиссии по соблюдению конституционных прав и свобод человека при Уполномоченном Олий Мажлиса Республики Узбекистан по правам человека (омбудсмане);

при совершении работником действий в интересах государства и общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий,

спасение жизни человека, сдачи крови и ее компонентов, а также в других случаях);

в других случаях, предусмотренных законом, указами и постановлениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.

Статья 283. Гарантийные выплаты работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови и ее компонентов.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного трудового отпуска, в выходной или праздничный нерабочий день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному трудовому отпуску или может быть использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В период освобождения от работы в день медицинского обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также в дни отдыха за работником сохраняется средняя заработная плата.

Подтверждение факта донорства, включая прохождение медицинского обследования и непосредственно сдачу крови и ее компонентов, осуществляется на основании справки или иного документа, выданного службой крови.

Статья 284. Источники финансирования гарантийных выплат

Гарантийные выплаты, предусмотренные статьей 280 настоящего Кодекса, производятся за счет средств работодателя.

§ 2. Компенсационные выплаты

Статья 285. Понятие компенсационных выплат

Компенсационными выплатами являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, в случаях,

предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 286. Обязанность работодателя производить работнику компенсационные выплаты

Работодатель обязан компенсировать работнику затраты, связанные с исполнением работником трудовых обязанностей:

при служебных командировках;

при разъездном и подвижном характере работы, а также при работе в полевых условиях и вахтовым методом;

при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем;

при профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке по направлению работодателя;

в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в связи с прохождением работником обязательного медицинского осмотра;

за неиспользованный работником ежегодный трудовой отпуск в соответствии с частями первой и второй статьи 234 настоящего Кодекса;

в связи с заменой срока предупреждения работника о прекращении трудового договора по инициативе работодателя соразмерной денежной компенсацией.

Помимо компенсационных выплат, предусмотренных частью первой настоящей статьи, работодатель обязан производить работникам другие компенсационные выплаты, установленные трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

Статья 287. Компенсационные выплаты при служебных командировках

Служебной командировкой является поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых носит подвижной или разъездной характер, служебными командировками не являются.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным актом, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Республики Узбекистан для организаций, финансируемых из бюджета.

Статья 288. Компенсационные выплаты при разъездном и подвижном характере работы, а также при работе в полевых условиях и вахтовым методом

За работу, имеющую разъездной характер, устанавливаются надбавка в следующих минимальных размерах:

в случаях, когда время поездки от места нахождения организации до места работы (объекта) и обратно за день составляют не менее трех часов и осуществляются во внерабочее время – в размере до восьмидесяти процентов включительно, а менее трех часов – до сорока процентов включительно, от установленной законодательством нормы суточных;

при разъездах, связанных с выполнением работ в пути, – полтора процента, а работникам, обслуживающим пассажирские поезда, почтово-багажные поезда, вагоны-рестораны (кафе-буфеты) в пассажирских поездах и почтовых вагонах, – три процента месячной тарифной ставки (оклада) за каждые сутки нахождения в пути;

работникам, если они находятся в разъездах двенадцать и более дней в месяц, – до двадцати процентов от нормы суточных, установленных законодательством, а если менее двенадцати дней в месяц – до пятнадцати процентов от месячной тарифной ставки (оклада) за сутки работы в условиях разъездного характера.

За работу, имеющую подвижной характер, устанавливается надбавка в следующих минимальных размерах:

в дни нахождения на отдаленных объектах – до тридцати процентов от дневной ставки работника за каждый полностью отработанный рабочий день (смену);

в дни нахождения в пути к месту расположения объекта и обратно – в размере дневной тарифной ставки работника.

За работу в полевых условиях выплачивается полевое довольствие в размере не ниже:

семи процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе в полевых условиях непосредственно на объектах проведения полевых работ, вне полевого базового поселка организации;

двух процентов от минимального размера оплаты труда в день – при работе, выполняемой в полевых базовых поселках организаций.

За работу вахтовым методом устанавливается надбавка не ниже пятидесяти процентов от минимального размера оплаты труда в месяц.

Коллективным договором или локальным актом, согласованным с профсоюзным комитетом, либо соглашением между работником и работодателем могут устанавливаться более высокие размеры компенсаций, чем предусмотренные частями второй, третьей и четвертой настоящей статьи. При этом выплаты, превышающие установленные настоящей статьей размеры, подлежат налогообложению в соответствии с налоговым законодательством.

Статья 289. Компенсационные выплаты при переезде работника на работу в другую местность

Работникам, переезжающим по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, а также выпускникам образовательных организаций, которым по распределению предоставлено рабочее место вне местности их проживания, компенсируется:

стоимость проезда работника и членов его семьи (муж, жена, проживающие с ними члены семьи, находящиеся на их иждивении) в размере фактических затрат на приобретение проездных билетов;

расходы по провозу имущества железнодорожным или автомобильным транспортом в количестве до пятисот килограммов на самого работника и суммарно до пятисот килограммов на переезжающих вместе с ним членов семьи;

суточных за каждый день нахождения в пути в размере, предусмотренном для служебных командировок;

расходы по найму (аренде) жилья, в случае если у переезжающего работника в данной местности отсутствует собственное жилье, и работодатель не предоставил данному работнику и членам его семьи соответствующее жилье;

единовременное пособие (подъемные) в размере месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы, а также одной трети тарифной ставки (оклада) переезжающего работника на каждого переезжающего с ним члена его семьи, при условии, что эти члены семьи переезжают в течение двенадцати месяцев со дня предоставления работнику отдельного жилья.

При неявке работника на работу в другой местности, равно как в случае, если работник не приступил к работе без уважительной причины в сроки, установленные трудовым договором, а также, если трудовой договор с работником был прекращен по его инициативе либо по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными

действиями (бездействием) работника, работник (выпускник) обязан вернуть полученные средства.

Если работник не приступил к работе или прекратил трудовой договор до истечения одного года со дня начала работы по уважительной причине (заболевание, препятствующее продолжению работы, необходимость ухода за лицами, находящимися на иждивении, проживающими вне местности, в которой расположено место работы, и другие), то он обязан возратить работодателю полученные средства, за исключением стоимости проезда.

Коллективным договором или локальным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, для работников, переезжающих на работу в другую местность, могут устанавливаться более высокие размеры выплат, чем предусмотренные частью первой настоящей статьи.

Статья 290. Компенсационные выплаты для работников при профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке по направлению работодателя

Если профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка работника по направлению работодателя требует переезда в другую местность, работнику возмещаются расходы по проезду до места обучения и обратно, а также по найму жилья.

Коллективным договором или локальным актом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, могут устанавливаться компенсационные выплаты за проживание вне места жительства (суточные).

Статья 291. Компенсация расходов в случае наступления временной нетрудоспособности работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

Если временная нетрудоспособность наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания наряду с выплатой работнику пособия по временной нетрудоспособности работодателем возмещаются расходы работника на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в размере не менее фактически понесенных расходов, подтвержденных соответствующими документами (чеками, справками и другими).

Статья 292. Компенсация расходов, связанных с прохождением работником обязательного медицинского осмотра

Компенсация расходов, связанных с прохождением работником обязательного медицинского осмотра независимо от того носит ли он предварительный (при приеме на работу) или периодический (в процессе работы) характер, осуществляется за счет работодателя.

Статья 293. Компенсация расходов при использовании имущества, принадлежащего работнику, в интересах работодателя

При использовании в процессе работы с согласия работодателя имущества, принадлежащего работнику либо арендованного им у третьих лиц, возмещению со стороны работодателя подлежат амортизация (износ) транспортных средств и расходов на их эксплуатацию, а также амортизация (износ) инструментов, других технических средств или иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются по соглашению между работником и работодателем.

Статья 294. Источники финансирования компенсационных выплат

Источниками финансирования компенсационных выплат, перечисленных в статье 286 настоящего Кодекса, являются средства работодателя, а в бюджетных организациях – средства бюджета.

Глава 18. Трудовая дисциплина

§ 1. Общие положения

Статья 295. Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения

Трудовой дисциплиной является обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с трудовым законодательством, коллективными соглашениями, коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами и трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения

за добросовестный труд, применением мер взыскания к работникам, нарушившим трудовые (должностные) обязанности.

Статья 296. Правила внутреннего трудового распорядка

Правилами внутреннего трудового распорядка является локальный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема на работу и прекращения трудового договора с работниками, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы по регулированию трудовых отношений у работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 15 настоящего Кодекса.

Правила внутреннего трудового распорядка применяются к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в части, не противоречащей этим уставам и положениям.

Статья 297. Уставы и положения о дисциплине

Уставами и положениями о дисциплине являются нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на отдельные категории работников определенных отраслей экономики, а также на работников некоторых государственных органов, нарушение которыми трудовой дисциплины может повлечь особо тяжелые последствия.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются законами, указами, постановлениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями Кабинета Министров Республики Узбекистан.

В уставах и положениях о дисциплине определяется круг работников, на которых распространяется их действие, предусматриваются права и обязанности работников, а также должностных лиц, наделенных правом применения дисциплинарных взысканий, виды поощрений, дисциплинарных взысканий, порядок их применения.

Статья 298. Недействительность положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок

Положения локальных актов, регулирующих трудовой распорядок, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными соглашениями или коллективным договором, недействительны.

Статья 299. Поощрение за труд

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, иными правовыми актами о труде, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Виды поощрения, порядок их применения по отношению к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине, определяются соответствующими уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся. Вопрос о выплате премий, предусмотренных системой оплаты труда, работникам, подвергнутым дисциплинарному взысканию, в течение срока действия дисциплинарного взыскания решается в соответствующих положениях о премировании.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, включая и премии, не входящие в систему оплаты труда и не основанные на результатах труда (в связи с праздниками, в том числе и профессиональными, юбилеями и другими), к работнику не применяются.

Статья 300. Дисциплинарная ответственность работника

Дисциплинарной ответственностью является юридическая ответственность, наступающая за совершение работником дисциплинарного проступка (часть вторая статьи 301 настоящего Кодекса) и выражающаяся в применении к этому работнику мер дисциплинарного взыскания.

Видами дисциплинарной ответственности являются общая и специальная дисциплинарная ответственность.

Общей дисциплинарной ответственностью является ответственность, которая регулируется настоящим Кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка, состоит в применении к работнику одной из мер дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных статьей 312 настоящего Кодекса и распространяется на всех работников, за исключением тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

Специальной дисциплинарной ответственностью является ответственность, которая предусмотрена только для отдельных категорий работников законом, а также уставами и положениями о дисциплине и

состоящая в применении к работнику тех мер дисциплинарного взыскания, которые предусмотрены соответствующим законом, уставом и положением о дисциплине.

Статья 301. Основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Под дисциплинарным проступком понимается виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (нарушение трудовых (должностных) обязанностей).

Не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей имело место по причинам, не зависящим от работника (необеспечение работодателем условий, необходимых для исполнения работником своих трудовых обязанностей, форс-мажорные обстоятельства и другие).

§ 2. Служебное расследование

Статья 302. Понятие служебного расследования

Служебным расследованием является проверка, осуществляемая с целью установления факта совершения работником дисциплинарного проступка, выявления вины работника в его совершении, причин и условий, способствовавших совершению работником дисциплинарного проступка, определения характера и размера возможного материального ущерба, причиненного работодателю.

Статья 303. Принятие решения о проведении служебного расследования

Основаниями для принятия решения о проведении служебного расследования являются сообщения средств массовой информации, рапорт непосредственного руководителя работника, обращения физических и юридических лиц и иные сведения, дающие основание полагать, что работником совершен дисциплинарный проступок.

Работодатель вправе принимать решение о проведении служебного расследования. Решение о проведении служебного расследования оформляется соответствующим приказом.

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, должен быть ознакомлен с приказом работодателя

о проведении служебного расследования и с составом комиссии по проведению служебного расследования под роспись.

Статья 304. Образование комиссии по проведению служебного расследования

Для проведения служебного расследования приказом работодателя образуется комиссия по проведению служебного расследования (далее – комиссия).

Комиссия должна состоять не менее чем из трех членов, один из которых является ее председателем. В состав комиссии включается член профсоюзного комитета при наличии в организации. Председатель комиссии организует и координирует работу комиссии. Его правомерные требования в рамках проводимого служебного расследования обязательны для исполнения членами комиссии. Председатель комиссии несет персональную ответственность за качество организации, подготовки и проведения служебного расследования, объективность его результатов, выводов и предложений.

Не допускается включение в состав комиссии:

должностного лица, принявшего решение о проведении служебного расследования;

работников, находящихся в подчинении тех лиц, чьи действия необходимо расследовать;

лиц, состоящих в родстве с работником, в отношении которого проводится служебное расследование;

лиц, которые прямо или косвенно могут быть заинтересованы в исходе служебного расследования, в том числе и тех, в отношении которых имеются обоснованные подозрения об их причастности к совершению работником дисциплинарного проступка или сокрытию дисциплинарного проступка;

лиц, чьи обращения послужили основанием для проведения служебного расследования;

работников, в отношении которых проводится служебное расследование.

К проведению служебного расследования могут на договорной основе в качестве экспертов привлекаться специалисты для консультаций в области специальных знаний.

Статья 305. Права и обязанности комиссии

Комиссия вправе:

предлагать работникам, в отношении которых проводится служебное расследование, предоставлять объяснения в письменной форме, а также

сообщать иную информацию по существу вопросов служебного расследования;

предлагать работникам, которым могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, подлежащих установлению в ходе служебного расследования, предоставлять по ним письменные объяснения;

вносить работодателю предложения об отстранении работника от работы на время проведения служебного расследования, если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования;

знакомиться с документами, имеющими значение для проведения служебного расследования, и, в случае необходимости, приобщать их копии к материалам служебного расследования;

с согласия работодателя проводить осмотр используемых работником, в отношении которого проводится служебное расследование, служебных и производственных помещений, в том числе его рабочего места, участков местности, хранилищ, столов, шкафов, папок и других предметов, где могут находиться носители конфиденциальной информации, а также проверять все носители конфиденциальной информации, находящиеся у работодателя, и учетные документы, отражающие их поступление и движение (книжки и журналы учета);

ходатайствовать о проведении инвентаризации, ревизии, аудита;

ходатайствовать о привлечении на договорной основе специалистов по вопросам, требующим научных, технических и иных специальных знаний, и получать от них консультации.

Комиссия может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Комиссия обязана:

соблюдать права и свободы работника, в отношении которого проводится служебное расследование, и иных лиц, привлекаемых для участия в служебном расследовании;

обеспечивать сохранность и конфиденциальность материалов служебного расследования, не разглашать сведения о результатах его проведения;

разъяснять работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, его права и обязанности;

информировать работодателя о ходе проведения служебного расследования;

в случае установления факта совершения дисциплинарного проступка документально подтвердить дату и время совершения данного проступка, обстоятельства, влияющие на степень и характер ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок, как отягчающие, так и смягчающие его вину;

осуществлять сбор документов и материалов, характеризующих личные, деловые и моральные качества работника, в отношении которого проводится служебное расследование;

изучать материалы проводившихся ранее служебных расследований, а также информацию о ранее совершенных дисциплинарных проступках работником, в отношении которого проводится служебное расследование;

предложить работнику, в отношении которого проводится служебное расследование, предоставить объяснение по существу вопросов, имеющих непосредственное отношение к проводимому расследованию, а в случае отказа от дачи письменных объяснений составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии;

в случае выявления в процессе служебного расследования очевидцев совершения дисциплинарного проступка работником, в отношении которого проводится служебное расследование, опросить их;

незамедлительно сообщать работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования, о выявленных нарушениях трудовых обязанностей, требующих пресечения;

выявлять причины и условия, способствовавшие совершению работником дисциплинарного проступка и предлагать меры, направленные на их устранение;

соблюдать установленный приказом работодателя в соответствии со статьей 308 настоящего Кодекса срок проведения служебного расследования;

подготовить акт о результатах служебного расследования и представить его работодателю в срок, установленный частью седьмой статьи 310 настоящего Кодекса;

ознакомить под роспись работника, в отношении которого проводилось служебное расследование, с актом о результате его проведения, а в случае отказа от ознакомления или от росписи об ознакомлении составить соответствующий акт, подписанный членами комиссии.

Комиссия может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 306. Права и обязанности работника, в отношении которого проводится служебное расследование

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, вправе:

знать в связи с чем проводится служебное расследование;

заявлять отводы членам комиссии;

давать письменные объяснения по вопросам служебного расследования;

заявлять ходатайства в ходе проведения служебного расследования;

представлять документы, вещественные доказательства для приобщения к материалам служебного расследования;

предоставлять свидетелей для их последующего опроса в ходе проведения служебного расследования;

знакомиться с материалами служебного расследования, делать выписки из них, снимать копии;

ознакомиться с актом о результатах служебного расследования;

обжаловать решения и действия (бездействие) комиссии в порядке, установленном для индивидуальных трудовых споров.

Работник вправе потребовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений. Заявление о проведении служебного расследования подается работодателю в письменной форме и рассматривается не позднее трех дней со дня его подачи.

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, обязан добросовестно пользоваться предоставленными ему правами, не препятствовать проведению служебного расследования, в том числе не уклоняться от участия в проведении служебного расследования, не препятствовать установлению истины путем уничтожения, фальсификации доказательств, совершения других незаконных действий.

Статья 307. Отвод члену комиссии

Работник, в отношении которого проводится служебное расследование, вправе при наличии одного из оснований, предусмотренных частью третьей статьи 304 настоящего Кодекса, в письменной форме заявить отвод члену комиссии.

Отвод члену комиссии должен быть мотивированным и может быть заявлен на любой стадии служебного расследования до принятия комиссией акта о результатах служебного расследования.

Заявление об отводе члена комиссии подается работодателю, принявшему решение о проведении служебного расследования. Решение по заявлению об отводе должно быть принято должностным лицом (органом), назначившим проведение служебного расследования, не позднее чем в течение одного рабочего дня с момента подачи заявления об отводе. Данное решение должно быть доведено до сведения работника и членов комиссии не позднее следующего рабочего дня после его принятия.

При наличии одного из оснований, предусмотренных частью третьей статьи 304 настоящего Кодекса, член комиссии обязан немедленно заявить самоотвод.

В случае удовлетворения заявления работника об отводе члена комиссии или при самоотводе члена этой комиссии работодатель назначает нового члена комиссии.

Статья 308. Срок проведения служебного расследования

Срок проведения служебного расследования не должен превышать пятнадцати рабочих дней.

В исключительных случаях, когда по объективным причинам служебное расследование не может быть завершено в срок, установленный частью первой настоящей статьи, на основании обоснованных доводов комиссии работодатель вправе продлить срок его проведения еще до пятнадцати рабочих дней.

Статья 309. Отстранение работника от работы на время проведения служебного расследования

В случае если имеются обоснованные причины предполагать, что присутствие работника на работе может помешать проведению служебного расследования, работодатель вправе отстранить работника от работы.

Отстранение работника от работы оформляется приказом работодателя, который под роспись доводится до сведения работника, в отношении которого проводится служебное расследование. При отказе работника от ознакомления с приказом о его отстранении от работы или его отказе расписаться на таком приказе члены комиссии составляют соответствующий акт. По требованию работника работодатель обязан выдать ему не позднее трех дней со дня обращения заверенную копию приказа об отстранении от работы. Срок отстранения работника от работы не может превышать установленного статьей 308 настоящего Кодекса срока проведения служебного расследования.

За работником, отстраненным от работы в связи с проводимым в отношении его служебным расследованием, сохраняется средняя заработная плата на весь период отстранения.

Статья 310. Акт о результатах служебного расследования

Акт о результатах служебного расследования должен быть подписан членами комиссии, проголосовавшими за принятие соответствующего решения. Член комиссии, не согласный с решением о результатах служебного расследования, вправе в письменной форме изложить свое особое мнение, которое прилагается к акту о результатах служебного расследования.

Акт о результатах служебного расследования должен содержать сведения:

о работнике, в отношении которого проводилось служебное расследование (фамилия, имя, отчество работника, выполняемая им работа (занимаемая должность), стаж работы у данного работодателя, сведения

о наличии либо отсутствии дисциплинарных взысканий за совершенные ранее дисциплинарные проступки);

о составе комиссии, проводившей служебное расследование;

об основаниях проведения служебного расследования;

о наличии либо отсутствии факта совершения работником дисциплинарного проступка;

о документах, подтверждающих факт совершения дисциплинарного проступка;

о доводах, содержащихся в объяснениях работника, в отношении которого проводилось служебное расследование;

об обстоятельствах и последствиях совершения работником дисциплинарного проступка;

о материалах, подтверждающих либо исключающих вину работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей;

о характере и размере ущерба, причиненного работником работодателю в результате совершения дисциплинарного проступка (в случае если такой ущерб имеется).

В заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть сформулированы выводы, к которым пришла комиссия в результате проведенного служебного расследования. В случае подтверждения факта совершения работником дисциплинарного проступка акт о результатах служебного расследования должен содержать адресованные работодателю предложения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, а в случае установления факта причинения работником работодателю прямого действительного ущерба и к материальной ответственности, а также рекомендации профилактического характера, направленные на укрепление трудовой дисциплины, устранение причин и условий, способствующих совершению работниками дисциплинарных проступков.

Если в результате проведения служебного расследования будет установлено отсутствие факта совершения работником дисциплинарного проступка либо отсутствие вины работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении им своих трудовых обязанностей, то в заключительной части акта о результатах служебного расследования должны быть указаны причины, послужившие поводом для необоснованных подозрений в отношении работника либо действительные причины, препятствующие выполнению работником своих трудовых обязанностей.

В случае если комиссией будет установлено, что основанием для проведения служебного расследования явилась недостоверная информация порочащая честь, достоинство или деловую репутацию работника, заключительная часть акта о результатах служебного

расследования должна содержать рекомендации об опровержении этой информации.

В случае если по результатам служебного расследования будут выявлены признаки административного правонарушения либо преступления в акте о результатах служебного расследования указываются предложения о направлении материалов расследования в соответствующие государственные органы.

Не позднее трех рабочих дней после принятия на заседании комиссии решения о проведенном служебном расследовании акт о результатах служебного расследования вместе с другими материалами, собранными комиссией, должен быть передан работодателю.

Статья 311. Конкретизация положений о проведении служебного расследования

Предусмотренные настоящим Кодексом положения о проведении служебного расследования могут быть конкретизированы с учетом отраслевых особенностей, специфики производства, характера выполняемых работниками трудовых функций в правилах внутреннего трудового распорядка, локальных актах о порядке проведения служебного расследования, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Локальные акты, предусмотренные частью первой настоящей статьи, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим Кодексом.

Особенности проведения служебного расследования в отношении работников, которые несут специальную дисциплинарную ответственность, устанавливаются законом, а также уставами и положениями о дисциплине.

§ 3. Дисциплинарные взыскания

Статья 312. Меры дисциплинарного взыскания

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов средней месячной заработной платы. Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов средней месячной заработной платы. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статей 269 и 270 настоящего Кодекса;

3) прекращение трудового договора (пункты 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, уставами или положениями о дисциплине.

Статья 313. Порядок применения мер дисциплинарных взысканий

Меры дисциплинарного взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (части вторая и третья статьи 127 настоящего Кодекса).

До применения мер дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать письменное объяснение работника, в том числе, если дисциплинарный проступок был обнаружен по результатам служебного расследования. Отказ работника от представления письменного объяснения не является препятствием для применения меры дисциплинарного взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применена только одна мера дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

Применение к работнику меры дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

Приказ работодателя о применении к работнику меры дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его принятия, не считая времени отсутствия работника на работе.

Работник, не ознакомленный с приказом о применении к нему меры дисциплинарного взыскания, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему меры дисциплинарного взыскания оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. В этом случае работник считается ознакомленным с приказом.

Статья 314. Сроки применения дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения

дисциплинарного проступка, выявленного по результатам служебного расследования, считается день подписания комиссией акта о результатах служебного расследования.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности либо аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 315. Срок действия, погашение и снятие дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания работодателем приказа.

Работодатель имеет право снять дисциплинарное взыскание досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя работника, профсоюзного комитета, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

Предусмотренные настоящей статьей правила погашения и снятия дисциплинарного взыскания не применяются в случае прекращения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Глава 19. Материальная ответственность сторон трудового договора

§ 1. Общие положения

Статья 316. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора

Материальной ответственностью сторон трудового договора является юридическая ответственность, представляющая собой обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне, в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими законами.

Прекращение трудового договора после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

Статья 317. Конкретизация материальной ответственности сторон трудового договора

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 318. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного деяния (действий или бездействия), и наличия причинно-следственной связи между виновным противоправным деянием и причиненным вредом, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику

Статья 319. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику в случае:

- незаконного лишения работника возможности трудиться;
- причинения вреда жизни или здоровью работника;
- задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- причинения вреда имуществу работника.

Если неправомерными действиями (бездействием) работодателя работнику были причинены физические или нравственные страдания, то подлежит компенсации причиненный работнику моральный вред.

Статья 320. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения

его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработная плата не получена в результате:

- незаконного отказа в приеме на работу;
- незаконного перевода работника на другую работу;
- незаконного отстранения работника от работы;
- незаконного прекращения с работником трудового договора;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки либо выписки из электронной трудовой книжки;
- несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе;
- распространения любым способом сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, препятствовавших его поступлению на другую работу;
- других случаев, предусмотренных законами и коллективными соглашениями и (или) коллективным договором.

Статья 321. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный жизни или здоровью работника

Работодатель обязан возместить вред, причиненный жизни или здоровью работника трудовым увечьем и (или) профессиональным заболеванием.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работника трудовым увечьем, полученным работником при исполнении трудовых обязанностей как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем и (или) профессиональным заболеванием, если работодатель не докажет, что вред причинен не по его вине.

В случае, когда вред жизни или здоровью работника причинен при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, работодатель обязан возместить его, если работодатель не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Статья 322. Выплаты, производимые работодателем, в связи с причинением вреда здоровью работника

Возмещение работодателем вреда, причиненного здоровью работника, включает в себя:

- выплату работнику единовременного пособия;
- ежемесячные выплаты, производимые в возмещение утраченной работником заработной платы;
- компенсацию работнику дополнительных расходов.

Статья 323. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом. При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годовой заработной платы, которая исчисляется на основе средней месячной заработной платы пострадавшего работника.

Статья 324. Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы, в связи с причинением вреда здоровью работника

Размер ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы, в связи с причинением вреда здоровью работника определяется в процентном отношении к средней месячной заработной плате потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется медико-социальной экспертной комиссией.

При назначении выплаты возмещения получаемые потерпевшим заработная плата, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим – лицам с инвалидностью по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 325. Компенсация дополнительных расходов при причинении вреда здоровью работника

Работодатель, ответственный за причинение вреда здоровью работника, обязан сверх выплат, предусмотренных статьей 323 и частью первой статьи 324 настоящего Кодекса, компенсировать потерпевшему дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Возмещению подлежат расходы на лечение, протезирование, дополнительное питание, приобретение лекарств, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего, а в необходимых случаях также сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, посторонний уход, приобретение специальных транспортных средств и другие виды помощи, если он признан медико-социальной экспертной комиссией нуждающимся в этих видах помощи и не имеет прав на их бесплатное получение от соответствующих организаций, а также

расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь в случае возникновения спора между потерпевшим и работодателем по возмещению вреда и в случае решения спора в пользу потерпевшего.

Расходы на приобретение лекарств оплачиваются потерпевшему работодателем по предъявлении рецепта установленной формы, выписанного лечащим врачом, и оплаченного чека с указанием приобретенных лекарств.

Лицам с инвалидностью I группы заключение медико-социальной экспертной комиссии о необходимости бытового ухода не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе за ними).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, указанных в настоящей статье, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Статья 326. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также может быть уменьшен судом. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к возмещению дополнительных расходов при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем.

Статья 327. Круг лиц, имеющих право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью работника, являвшимся кормильцем

В случае смерти работника, являвшимся кормильцем (далее – кормилец), в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред:

нетрудоспособным лицам, а также лицам в возрасте до восемнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания;

ребенку умершего, родившемуся после его смерти;

одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими возраста четырнадцати лет, либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше восемнадцати лет, если им была установлена инвалидность до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие возраста шестидесяти лет, и женщины – пятидесяти пяти лет;

лица, которым была установлена инвалидность.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте восемнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных образовательных организациях, но не более чем до двадцати трех лет.

Статья 328. Срок возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца

Вред, причиненный в связи со смертью кормильца, возмещается:

несовершеннолетним – до достижения восемнадцати лет;

учащимся старше восемнадцати лет – до окончания учебы по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет;

женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет – пожизненно;

лицам с инвалидностью – на срок инвалидности;

одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими четырнадцати лет.

Статья 329. Выплаты, производимые в случае возмещения работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца

Возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца, включает в себя выплату лицам, имеющим право на возмещение работодателем вреда, причиненного в связи со смертью кормильца:

единовременного пособия;

ежемесячных выплат, производимых в возмещение утраченной заработной платы кормильца;

компенсацию дополнительных расходов.

**Статья 330. Размер единовременного пособия, выплачиваемого
в связи со смертью кормильца от трудового увечья
или профессионального заболевания**

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи со смертью кормильца от трудового увечья или профессионального заболевания, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи со смертью кормильца не может быть меньше шестикратной средней годовой заработной платы умершего.

**Статья 331. Размер ежемесячных выплат, производимых
в возмещение утраченной заработной платы
кормильца**

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере средней месячной заработной платы умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработной платы кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке, если:

средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработной платы кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработной платы определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработная плата, стипендия и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда

на каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Сумма возмещения вреда на каждого иждивенца с увеличением установленного законодательством минимального размера оплаты труда пропорционально увеличивается.

Статья 332. Компенсация дополнительных расходов в связи со смертью кормильца

В случае смерти работника в связи с трудовым увечьем работодатель дополнительно обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы.

Необходимые расходы на погребение в счет возмещения вреда не засчитываются.

Помимо расходов, предусмотренных частью первой настоящей статьи, компенсация дополнительных расходов включает в себя расходы, связанные с транспортировкой тела умершего работника, обжалованием решения работодателя об отказе от возмещения вреда, причиненного в связи со смертью кормильца или связанные с оспариванием размера причитающихся выплат (консультации специалистов, расходы по выплате вознаграждения адвокату за оказанную юридическую помощь и другие) в случае решения спора в пользу лица, которое понесло указанные расходы.

Статья 333. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при прекращении трудового договора и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) исходя из действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан за каждый день задержки, начиная со следующего дня после срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер причитающейся работнику денежной компенсации устанавливается в размере десяти процентов от ставки рефинансирования Центрального банка Республики Узбекистан.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации, установленной частью второй настоящей статьи, может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты заработной платы или других выплат, причитающихся работнику.

Статья 334. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме, если не докажет отсутствие своей вины. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб имуществу работника может быть возмещен в натуре.

Статья 335. Компенсация морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, компенсируется работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению материального ущерба.

Статья 336. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда жизни и здоровью, причиненного работнику

Заявление о возмещении вреда жизни и здоровью подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника – заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение вреда. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа работодателя о возмещении работнику вреда жизни и здоровью или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам, имеющим право на возмещение вреда, в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц, имеющих право на возмещение вреда, с решением работодателя или неполучении ответа в срок, установленный частями первой и второй настоящей статьи, они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

§ 3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Статья 337. Обязанность работника возместить ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести излишние затраты и выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненным работником третьим лицам.

Статья 338. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, оправданного хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под оправданным хозяйственным риском понимаются действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом хозяйственного риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Статья 339. Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, а также учредительными документами организации.

Статья 340. Пределы материальной ответственности работника

Работник за причиненный материальный ущерб, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы.

Статья 341. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Статья 342. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;
- 2) необеспечения сохранности ценностей, полученных работником по разовому документу (доверенности на получение товарно-материальных ценностей, акту приему-передаче и иных);
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных судом;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом или судом;
- 7) разглашения сведений, составляющих государственные секреты и иную охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную или иную);
- 8) причинения ущерба при неисполнении работником трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность может возлагаться на работника и в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации несут полную материальную ответственность в соответствии со статьей 488 настоящего Кодекса.

Статья 343. Договоры о полной материальной ответственности

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, является недействительным.

С лицом, достигшим возраста восемнадцати лет, принимаемым на работу или выполнявшим работу, связанную с обслуживанием денежных и товарных ценностей, при приеме на работу или впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

С работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, работодатель вправе заключать договор о полной индивидуальной материальной ответственности, а при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор об индивидуальной материальной ответственности, – договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за обеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, коллективу (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за обеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член коллективной (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных

работнику, коллективу (бригаде), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Рекомендации по заключению с работником договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, примерная форма этих договоров, а также примерный перечень должностей и работ, замещаемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

При добровольном возмещении ущерба в соответствии со статьей 346 настоящего Кодекса степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

За ущерб, причиненный работодателю в случаях, когда с работником не был заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также, когда он был заключен с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, с лицом в возрасте до восемнадцати лет либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части девятой настоящей статьи, на работника может быть возложена ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность в этих случаях может быть возложена на работника только при наличии оснований, предусмотренных пунктами 2–8 части первой статьи 342 настоящего Кодекса, а на работников в возрасте до восемнадцати лет – только в случаях, указанных в части третьей статьи 341 настоящего Кодекса.

Статья 344. Обязанность работодателя устанавливать размер ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести служебное расследование

для установления размера причиненного ущерба и выявления причин его возникновения в порядке, предусмотренном статьями 302–311 настоящего Кодекса.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Статья 345. Определение размера причиненного ущерба

Размер причиненного работодателю ущерба определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным фондам (средствам), размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его обнаружения. В остальных случаях размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостаточей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 346. Добровольное возмещение работником ущерба

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал нотариально заверенное обязательство о добровольном возмещении ущерба, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариуса.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 347. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю

Взыскание с виновного работника суммы причиненного работодателю ущерба, не превышающей среднюю месячную заработную плату, производится по приказу работодателя, принятому не позднее одного месяца со дня обнаружения ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащего взысканию с работника, превышает его среднюю месячную заработную плату или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

Статья 348. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В случае прекращения работником трудового договора без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 349. Возмещение ущерба, причиненного организации ее руководителем

Ущерб, причиненный организации ее руководителем, работающим по трудовому договору, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом на основании решения собственника организации или уполномоченного им органа.

В случае отказа руководителя возместить ущерб в добровольном порядке, причиненный ущерб взыскивается в судебном порядке.

Статья 350. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Глава 20. Охрана труда

§ 1. Общие положения

Статья 351. Понятие охраны труда

Охраной труда является система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий и средств по обеспечению безопасности, сохранения жизни и здоровья, работоспособности человека в процессе труда.

Статья 352. Требования охраны труда

Работодатели обязаны обеспечивать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Требования охраны труда устанавливаются настоящим Кодексом, другими актами законодательства, а также нормативными документами в области технического регулирования по вопросам охраны труда (далее – правила охраны труда).

Требования охраны труда устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при проектировании, строительстве (реконструкции), эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда, а также осуществлении иных видов деятельности.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников должны соответствовать требованиям охраны труда и иметь сертификат соответствия.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных актов, содержащих требования охраны труда и правила охраны труда устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан с учетом предложений Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

Статья 353. Средства и материалы, выделяемые работодателем на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда работодателем выделяются необходимые средства и материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для проведения мероприятий по охране труда работодатель вправе создавать фонд охраны труда.

Работники не несут расходов в связи с проведением мероприятий по охране труда.

Трудовые коллективы, профсоюзные комитеты контролируют использование средств и материалов, выделенных для проведения мероприятий по охране труда.

Статья 354. Особенности правового регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников, устанавливается Разделом VI настоящего Кодекса и иными правовыми актами о труде.

На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по предложению Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

§ 2. Права и обязанности сторон трудового договора в области охраны труда

Статья 355. Права и обязанности работника в области охраны труда

Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям нормативно-правовых актов и правил охраны труда;

получение информации от работодателя об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний,

полагающихся ему в связи с этим льготам и компенсациях, а также о средствах индивидуальной и коллективной защиты;

обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя в соответствии с установленными нормами и требованиями охраны труда;

обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;

запрос на проведение проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органом, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

льготы и компенсации, установленные законодательством;

возмещение работодателем вреда, причиненного жизни и здоровью в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанного медицинского осмотра;

обучение и переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Работник может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работник обязан:

соблюдать требования нормативно-правовых актов и правил охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить инструктаж по охране труда, обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда;

проходить обязательные медицинские осмотры;

немедленно извещать работодателя о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае на производстве, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 356. Гарантии обеспечения условий, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления деятельности работодателя в связи с нарушением требований охраны труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с частью второй статьи 266 настоящего Кодекса.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью второй статьи 266 настоящего Кодекса.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством.

В целях предупреждения и устранения нарушений требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного контроля и надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и его должностных лиц за нарушение указанных требований.

Статья 357. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу и переводе работника на другую работу

Прием на работу и перевод работника на другую работу, противопоказанную им по состоянию здоровья, запрещается.

При приеме на работу и переводе работника на другую работу с заведомо высоким уровнем возможной угрозы жизни и здоровью работодатель обязан предупредить его об этом.

Статья 358. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни и здоровью

Работник немедленно известив работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни и здоровью, вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни и здоровью. На этот период за работником сохраняется его средняя заработная плата.

В случае если будет установлено, что обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью работника, не возникало, работодатель вправе инициировать служебное расследование в отношении работника в порядке, установленном статьями 302–311 настоящего Кодекса.

Статья 359. Права и обязанности работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

требовать от работников соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда и безопасному ведению работ;

проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

получать сведения о тяжести полученных работниками производственных травм, наличии у них заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также об их нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

обжаловать решения органов, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, действия (бездействие) их должностных лиц в вышестоящий в порядке подчиненности орган либо должностному лицу или непосредственно в суд;

применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда;

привлекать к дисциплинарной ответственности работников, виновных в нарушении требований охраны труда.

Работодатель может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работодатель обязан:

обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда;

создать и обеспечить функционирование системы управления охраны труда;

обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов,

а также при применении в производстве сырья и материалов, выполнении работ и оказании услуг;

осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, особенно за вредными производственными факторами и опасными производственными факторами;

своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготам и компенсациях, средствах индивидуальной и коллективной защиты;

создать службу охраны труда и службу по безопасности дорожного движения в порядке, установленном законодательством;

обеспечить работников по установленным нормам молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены, а также средствами коллективной защиты;

обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с актами законодательства, а также правилами охраны труда;

обеспечить прохождение работников инструктажа по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации и проверку их знаний по вопросам охраны труда;

не допускать к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;

проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда на рабочих местах с вредными, опасными и иными условиями труда, на которых работникам устанавливаются льготы и компенсации, предоставляется право выхода на пенсию на льготных условиях, на которых заняты лица с инвалидностью, в порядке, установленном законодательством;

организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

предоставлять органам, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, а также профессиональным союзам и другим представительным органам работников информацию и материалы, необходимые для осуществления ими контроля, надзора и мониторинга за состоянием охраны труда, расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

своевременно исполнять предписания органов, осуществляющих государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны

труда, и рассматривать представления профессиональных союзов и других представительных органов работников;

обеспечить обязательное государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;

проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также вести их учет.

Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 360. Обязательные медицинские осмотры

Работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров:

лиц в возрасте до восемнадцати лет;

лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста;

лиц с инвалидностью;

занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспортных средств;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

педагогических и других работников общих средних образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций и иных организаций, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические обязательные медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Обязательные медицинские осмотры проводятся лечебно-профилактическими учреждениями, оказывающими медицинские услуги организациям, а в случае их отсутствия – территориальным лечебно-профилактическим учреждением по месту расположения организации.

Обязанность проводить обязательные медицинские осмотры возлагается на работодателя и в случае перевода на другую работу лиц, которые в соответствии с законодательством подлежат обязательным медицинским осмотрам.

Работники не несут расходов в связи с прохождением обязательных медицинских осмотров.

Работники не вправе уклоняться от прохождения обязательных медицинских осмотров.

Работодатель обязан отстранить от работы лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр либо уклоняющихся от исполнения

рекомендаций, выданных врачебными комиссиями по результатам обязательного медицинского осмотра.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного обязательного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

На время проведения обязательных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Статья 361. Требования к рабочим местам

Здания (сооружения), в которых размещаются рабочие места, по своему строению должны соответствовать их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

Рабочее оборудование должно соответствовать нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, иметь соответствующие технические паспорта (сертификат), знаки предупреждения и обеспечиваться ограждениями или защитными устройствами для обеспечения безопасности работников на рабочих местах.

Аварийные пути и выходы работников из помещения должны быть обозначены, оставаться свободными и выводить на открытый воздух либо в безопасную зону.

Опасные зоны должны быть четко обозначены. Если рабочие места находятся в опасных зонах, в которых ввиду характера работы существует риск для работника, то такие места должны оснащаться устройствами, преграждающими доступ в эти зоны посторонним.

По территории организации пешеходы и технологические транспортные средства должны перемещаться в безопасных условиях.

В течение рабочего времени температура, освещение, а также вентиляция в помещении, где располагаются рабочие места, должны соответствовать санитарным нормам и правилам.

Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат:

рабочие места, на которых работникам по условиям труда предусмотрены льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством;

рабочие места, на которых заняты лица с инвалидностью;

рабочие места, указанные в списках производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях;

рабочие места на опасных производственных объектах.

Законодательством, а также коллективными соглашениями и коллективным договором может предусматриваться аттестация и других рабочих мест по условиям труда.

Статья 362. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

Для всех вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительная подготовка безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по охране труда в течение одного месяца со сдачей экзаменов и последующей обязательной периодической аттестацией по вопросам охраны труда.

Работники организаций, включая руководителей, должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда в порядке и сроки, установленные для их профессий и видов работ органами, осуществляющими государственное управление охраной труда.

Работодатель обязан отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

Статья 363. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, санитарной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены по установленным нормам. Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения ими устанавливаются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если они не заключены, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с нормативами, установленными законодательством.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

**Статья 364. Перевод работника на более легкую
или исключаящую воздействие неблагоприятных
производственных факторов работу
по состоянию здоровья**

Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести с его согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе работника по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется прежняя средняя заработная плата в течение двух недель со дня перевода.

Работнику, временно переведенному на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или иным профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по временной нетрудоспособности в таком размере, чтобы вместе с заработной платой по новой работе оно не превышало фактической заработной платы по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в листке нетрудоспособности, то за пропущенные вследствие этого дни данное пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежней средней заработной платы или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

**Статья 365. Оказание первой медицинской помощи работникам
и их перевозка в лечебно-профилактические
учреждения**

Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.

Статья 366. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания подлежат обязательному расследованию и учету.

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Глава 21. Общие положения

Статья 367. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Под профессиональной подготовкой работников понимается обучение работников, направленное на формирование теоретических и прикладных знаний, а также на выработку навыков и умений, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Профессиональная подготовка работников осуществляется в добровольном порядке по направлению работодателя в образовательных организациях.

Под переподготовкой работников понимается обучение работников с целью освоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к технологии или процессу труда или для овладения новой профессией.

Под повышением квалификации понимается совершенствование уровня профессиональных знаний, умений и навыков работника, характеризующее подготовленность к выполнению работы по имеющейся у работника профессии и специальности.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться в добровольном или обязательном для работника и работодателя порядке, в случае если требование об обязательном прохождении переподготовки и повышения квалификации работников установлено трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут осуществляться у данного работодателя или в соответствующей образовательной организации либо у другого работодателя.

Переподготовка и повышение квалификации работников могут также осуществляться в форме наставничества.

Статья 368. Наставничество

Под наставничеством понимается разновидность переподготовки или повышения квалификации работников, при котором наиболее опытные работники организации (наставники) обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений, необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытным работникам.

Наставничество осуществляется между работниками организации и оформляется приказом работодателя.

Основанием для издания приказа об осуществлении наставничества является дополнительное соглашение к трудовому договору или трудовой договор с наставником, в случае если в него изначально были включены соответствующие условия о наставничестве. Под соответствующими условиями о наставничестве понимается рабочее время, затрачиваемое наставником на обучение менее опытного работника, размер оплаты труда за выполнение функции наставника и иные условия, не противоречащие настоящему Кодексу, коллективным соглашениям, локальным и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В период осуществления наставничества наставник является непосредственным руководителем менее опытного работника и вправе требовать от него соответствующего выполнения трудовой функции и соблюдения трудовой дисциплины.

В случае назначения наставника в трудовом договоре менее опытного работника делается соответствующая оговорка о данном условии.

Порядок осуществления наставничества определяется трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Статья 369. Понятия квалификации работника и профессионального стандарта

Квалификацией работника является уровень профессиональных знаний, умений, навыков, компетентности и опыта работы работника, характеризующий его подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональным стандартом является стандарт, определяющий требования к уровню квалификации, компетентности, качеству и условиям труда, содержащий описание основных трудовых функций и условия их выполнения. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов устанавливается законодательством.

Если законодательством установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции,

профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, содержащиеся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью третьей настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Статья 370. Права и обязанности работодателя по переподготовке и повышению квалификации работников

Необходимость переподготовки и повышения квалификации работников определяет работодатель, за исключением случаев, когда необходимость переподготовки и повышения квалификации работников установлена трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Порядок направления на переподготовку и повышение квалификации работников определяется трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

В случае направления работника на обязательную для работодателя и работника переподготовку или повышение квалификации работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату на время переподготовки или повышения квалификации.

В случае если переподготовка или повышение квалификации осуществляется в добровольном порядке, работодатель обязан сохранить за работником место работы (должность) на время переподготовки или повышения квалификации. Вопрос сохранения средней заработной платы за работником решается в коллективном договоре, ином локальном акте, принимаемом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо по соглашению сторон трудового договора.

Формы переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 371. Права и обязанности работников при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Работники обязаны при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации соблюдать правила, установленные в образовательной организации, представлять результаты прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работодателю. Работники при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации могут нести и иные обязанности, установленные настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами и иными правовыми актами о труде, трудовым договором.

Статья 372. Оплачиваемая производственная практика и оплачиваемая стажировка

Под оплачиваемой производственной практикой понимается практическая часть учебного процесса профессиональной подготовки, осуществляемая с целью приобретения практикантом профессиональных навыков и опыта работы и предусматривающая в соответствии с учебной программой зачисление практиканта на вакантное место, имеющееся у работодателя.

Оплачиваемой стажировкой является этап профессиональной подготовки работника непосредственно на рабочем месте с целью формирования и закрепления на практике, полученных в результате теоретической подготовки профессиональных знаний, умений и навыков, в случаях, когда стажировка является необходимым условием для работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности.

С лицом, проходящим оплачиваемую производственную практику или оплачиваемую стажировку, заключается срочный трудовой договор на срок прохождения практики либо стажировки. При этом в трудовом договоре, наряду с обязательными условиями трудового договора, должно быть определено лицо, осуществляющее руководство практикой или стажировкой.

Глава 22. Договор производственного обучения

Статья 373. Понятие договора производственного обучения

Договором производственного обучения является соглашение об обучении профессиональным знаниям, умениям, навыкам или о переподготовке, заключенное между работодателем и учеником (лицом, работающим у работодателя, или лицом, ищущим работу) для прохождения обучения без отрыва или с отрывом от работы по трудовому договору.

Статья 374. Содержание договора производственного обучения

Договор производственного обучения должен содержать:

- наименование сторон;
- указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить ученику условия, необходимые для прохождения производственного обучения;
- обязанность ученика пройти производственное обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в договоре производственного обучения;
- срок производственного обучения;
- размер оплаты труда в период обучения;
- реквизиты сторон.

Договор производственного обучения может содержать и иные условия, определенные соглашением сторон.

Срок отработки по трудовому договору с работодателем, установленный в договоре производственного обучения, должен быть соразмерным сроку производственного обучения и издержкам работодателя на его проведение и в любом случае не может превышать максимального срока, установленного для срочного трудового договора в соответствии с абзацем третьим части первой статьи 110 настоящего Кодекса.

Статья 375. Срок и форма договора производственного обучения

Договор производственного обучения заключается на срок, необходимый для получения квалификации, требуемой для выполнения определенной работы.

Договор производственного обучения заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, каждый из которых подписывается сторонами.

Каждый из экземпляров договора производственного обучения скрепляется подписями ученика и должностного лица, обладающего правом приема на работу. При наличии у работодателя печати подпись должностного лица на всех экземплярах договора производственного обучения заверяется печатью.

Один экземпляр договора производственного обучения передается ученику, другой (другие) хранится (хранятся) у работодателя. Получение учеником экземпляра договора производственного обучения подтверждается дополнительной подписью ученика на экземпляре договора производственного обучения, хранящемся у работодателя.

Статья 376. Действие договора производственного обучения

Договор производственного обучения действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. В период действия

договора производственного обучения на учеников распространяется трудовое законодательство, а также правила охраны труда.

Действие договора производственного обучения продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов либо по соглашению сторон.

В течение срока действия договора производственного обучения его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 377. Формы производственного обучения

Производственное обучение организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 378. Время производственного обучения

Время производственного обучения ученика в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.

Ученики, проходящие производственное обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия договора производственного обучения ученик не должен привлекаться к сверхурочным работам, а также направляться в служебные командировки, не связанные с производственным обучением.

Статья 379. Оплата ученикам в период производственного обучения

Ученикам в период производственного обучения выплачивается стипендия, размер которой определяется договором производственного обучения и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Статья 380. Недействительность условий договора производственного обучения

Условия договора производственного обучения, ухудшающие положения ученика по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Кодексом, законодательством и иными правовыми актами о труде, являются недействительными.

Статья 381. Права и обязанности учеников по окончании производственного обучения

Лицам, ищущим работу, успешно завершившим производственное обучение, при заключении трудового договора с работодателем, у которого они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае если ученик по окончании производственного обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору производственного обучения и (или) по трудовому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время производственного обучения стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с прохождением производственного обучения, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени в соответствии со статьей 348 настоящего Кодекса.

Статья 382. Основания прекращения договора производственного обучения

Договор производственного обучения прекращается по окончании срока производственного обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Глава 23. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Статья 383. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим обучение в образовательных организациях, переподготовку или повышение квалификации, а также производственное обучение без отрыва от осуществления работы по трудовому договору, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Работникам, обучающимся в образовательных организациях без отрыва от работы по трудовому договору, выполняющим учебный план, предоставляются учебный отпуск с сохранением средней заработной платы по месту работы, сокращенная рабочая неделя и другие гарантии, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

При предоставлении обучающимся без отрыва от работы по трудовому договору в образовательных организациях ежегодных трудовых отпусков работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Вновь принятым работникам, обучающимся без отрыва от работы по трудовому договору в общих средних, средних специальных,

профессиональных, высших образовательных организациях, институтах (курсах) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется до истечения шести месяцев работы, если они намерены приурочить свой ежегодный трудовой отпуск ко времени государственной аттестации и защиты выпускной квалификационной работы для студентов бакалавриата, защиты магистерской диссертации для студентов магистратуры либо ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

**Статья 384. Гарантии работникам, поступающим на обучение
в высшие образовательные организации**

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие образовательные организации продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения образовательных организаций и обратно.

**Статья 385. Гарантии и компенсации работникам, получающим
образование по вечерней или заочной
форме обучения**

Работникам, обучающимся по вечерней или заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях, предоставляются учебные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии:

для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях – не менее двадцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных образовательных организациях – не менее тридцати календарных дней ежегодно;

для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших образовательных организациях – не менее тридцати календарных дней, в средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных, профессиональных образовательных организациях – не менее сорока календарных дней ежегодно.

Трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде могут быть предусмотрены учебные отпуска большей продолжительности по сравнению с предусмотренными частью первой настоящей статьи.

Очередные трудовые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются независимо от использования ими учебных отпусков.

Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших образовательных организациях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере не менее пятидесяти процентов стоимости проезда. В таком же размере производится оплата проезда для прохождения государственной аттестации.

Статья 386. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с локальными актами, трудовым договором или отдельным соглашением, заключенным между работодателем и работником.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Учебный отпуск, предусмотренный частью второй статьи 383 настоящего Кодекса, включается в стаж работы.

Статья 387. Творческие отпуска

Лицам, сочетающим трудовую или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней заработной платы и должности по месту основной работы продолжительностью:

до трех месяцев для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора философии (Doctor of Philosophy (PhD)) и авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий;

до шести месяцев для завершения докторской диссертации на соискание ученой степени доктора наук (Doctor of Science (DSc)).

При написании учебников и учебно-методических пособий авторскими коллективами творческий отпуск предоставляется одному из членов авторского коллектива по письменному заявлению, подписанному всеми членами авторского коллектива. Авторы также вправе распределять отпуск между собой.

Очередные ежегодные трудовые отпуска соискателям ученых степеней, а также авторам учебников или учебно-методических пособий предоставляются независимо от использования ими творческих отпусков.

Порядок предоставления творческих отпусков определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ VI. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 24. Общие положения

Статья 388. Понятие особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Под особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников понимается установление для отдельных категорий работников положений, частично ограничивающих применение общих правил трудового законодательства либо предусматривающих дополнительные правила.

Статья 389. Классификация особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников классифицируются по следующим критериям:

- 1) по субъектам трудовых отношений (женщины, лица, занятые исполнением семейных обязанностей, лица с инвалидностью, несовершеннолетние);
- 2) по сферам, отраслям и видам трудовой деятельности (педагогические и медицинские работники, работники транспорта и другие);
- 3) в зависимости от тяжести и (или) вредности условий труда;
- 4) в зависимости от природно-климатических условий;
- 5) по специфике трудовых связей работника и работодателя (надомные работники, дистанционные работники и другие).

В соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде могут предусматриваться и другие критерии классификации особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Статья 390. Сохранение гарантий при установлении особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

При установлении обоснованных различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников в сфере труда и занятий, обусловленных свойственными данному виду труда

требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (особенностей правового регулирования труда) за работниками соответствующих категорий сохраняются все гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде, за исключением установленных настоящим Разделом отдельных изъятий, связанных с невозможностью предоставления отдельных гарантий для данной категории работников.

Статья 391. Порядок установления особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий, предоставляемых отдельным категориям работников, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут быть установлены в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом.

Глава 25. Особенности правового регулирования труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите

§ 1. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

Статья 392. Запрещение отказа в приеме на работу или снижения размера оплаты труда по причинам беременности или наличия детей

Отказ в приеме на работу или уменьшение размера оплаты труда по причинам, связанным с беременностью или наличием детей, запрещается.

В случае отказа в приеме на работу работодатель обязан по требованию беременной женщины или лица, имеющего детей, в трехдневный срок предоставить письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема на работу. Непредоставление письменного обоснования причин отказа в приеме на работу не препятствует обжалованию отказа в приеме на работу.

Статья 393. Дополнительные меры по охране труда женщин

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом рекомендаций, утверждаемых Министерством занятости и трудовых отношений и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по

согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам, вправе устанавливать перечень отдельных работ с неблагоприятными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 394. Перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, или они по их заявлению переводятся на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением средней заработной платы по прежней работе. Сроки снижения норм выработки, а также временного перевода на другую работу определяются в соответствии с медицинским заключением.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой или исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 395. Перевод на другую работу одного из родителей (опекуна), осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет

Один из родителей (опекун), осуществляющий уход за ребенком в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводится по его заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

При отсутствии у работодателя другой работы работнику, осуществляющему уход за ребенком в возрасте до двух лет, выплачивается пособие по уходу за ребенком в порядке, установленном законодательством.

В случае возникновения индивидуального трудового спора бремя доказывания невозможности перевода работника, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до двух лет, на другую работу возлагается на работодателя.

Статья 396. Особенности применения труда беременных женщин и лиц, имеющих детей, на ночных работах, сверхурочных работах, работах в выходные и праздничные нерабочие дни и направления их в служебную командировку

Беременные женщины, один из родителей (лицо, заменяющее родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет) могут привлекаться к ночным работам, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни, а также направляться в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан информировать указанных работников об их праве отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни или от служебной командировки.

Привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает жизни и здоровью беременной женщины и ребенка.

Статья 397. Право одного из родителей (опекуна) ребенка в возрасте до трех лет на сокращенную продолжительность рабочего времени

Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до трех лет, работающим в организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда работников, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Одному из родителей, опекуну ребенка в возрасте до трех лет, работающим у работодателей, не финансируемых из бюджета, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективными соглашениями, а также коллективным договором или локальными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 398. Установление неполного рабочего времени для беременных женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

По просьбе беременной женщины, одного из родителей (лица, заменяющего родителей) ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка

с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить неполное рабочее время.

Статья 399. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей), воспитывающему ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с выплатой за это время пособия в размере дневной заработной платы за счет средств государственного социального страхования.

Статья 400. Льготы беременным женщинам и лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, при установлении очередности предоставления ежегодных трудовых отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодный трудовой отпуск предоставляется по их желанию соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска беременных женщин не допускается.

Работнику, использующему отпуск по уходу за ребенком, ежегодный трудовой отпуск по его желанию предоставляется до либо после отпуска по уходу за ребенком.

Работающим мужчинам ежегодный трудовой отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам:

за первый год работы – независимо от проработанного времени;

за последующие годы – независимо от графика предоставления отпусков.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет), ежегодные трудовые отпуска по их желанию предоставляются в удобное для них время.

Статья 401. Дополнительный оплачиваемый отпуск одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.

Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение соответствующего рабочего года. Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год или его замена денежной компенсацией.

Статья 402. Право одного из родителей (лица, заменяющего родителей) детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет на отпуск без сохранения заработной платы

Одному из родителей (лицу, заменяющему родителей) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до шестнадцати лет предоставляется по их желанию ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней.

Отпуск, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем, но только в течение текущего рабочего года. Не допускается перенос этого отпуска на следующий рабочий год.

Статья 403. Предоставление беременным женщинам дополнительных свободных дней для антенатального (дородового) ухода

Работодатель обязан предоставлять беременным женщинам для антенатального (дородового) ухода (перинатальный скрининг и диагностика, обязательные медицинские осмотры и другие обязательные медицинские процедуры) в учреждениях первичной медико-санитарной помощи дополнительные свободные от работы дни с сохранением средней заработной платы.

Порядок и сроки проведения антенатального (дородового) ухода за беременными женщинами устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 404. Отпуск по беременности и родам

Женщине предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия в размере, установленном законодательством, но не менее семидесяти пяти процентов от средней месячной заработной платы.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Порядок назначения и выплаты пособия по беременности и родам определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 405. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Женщине по ее желанию предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в соответствии с частью первой настоящей статьи.

В период отпусков по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, но не более шести лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный трудовой отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в локальном акте организации либо в трудовом договоре.

Статья 406. Отпуска работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку

Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка или установившему над ним опеку, предоставляется отпуск на период со дня усыновления (удочерения) или установления опеки и до истечения пятидесяти шести календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении (удочерении) двух и более детей – семидесяти календарных дней) с выплатой пособия в размере,

установленном законодательством, но не менее семидесяти пяти процентов от средней месячной заработной платы.

По письменному заявлению работника, усыновившего (удочерившего) новорожденного ребенка или установившего над ним опеку, работнику предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, определенном Кабинетом Министров Республики Узбекистан, а также отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком трех лет.

Статья 407. Перерывы для кормления ребенка

Одному из родителей (опекуну) ребенка в возрасте до двух лет, помимо перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по средней заработной плате.

По желанию родителя (опекуна) ребенка в возрасте до двух лет перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо перенесены, в том числе и в суммированном виде, на начало или на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются только в случае, если другой родитель не находится в отпуске по уходу за ребенком и не использует такие перерывы.

Конкретная продолжительность перерывов для кормления ребенка и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Статья 408. Гарантии для беременных женщин при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации (ее обособленного подразделения) или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам –

до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право прекратить трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока действия с женщиной в период ее беременности допускается, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния ее здоровья.

При прекращении с беременной женщиной трудового договора за женщиной сохраняется право на получение пособия по беременности и родам за период, указанный в части первой статьи 404 настоящего Кодекса.

Статья 409. Гарантии при прекращении трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо с отцом (опекуном), в одиночку воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, допускается только по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 4 и 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

При прекращении трудового договора с работниками, указанными в части первой настоящей статьи, за ними сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работником, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенку трех лет, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса не допускается в течение одного года со дня выхода работника из отпуска по уходу за ребенком.

Статья 410. Условие предоставления гарантий одному из лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

В случаях, когда настоящий Кодекс предусматривает предоставление дополнительных гарантий в области труда отцу ребенка или иным лицам, занятым исполнением семейных обязанностей (за исключением матери),

они должны предъявить работодателю по месту работы документ, подтверждающий, что мать ребенка или иное лицо, занятое исполнением семейных обязанностей, не пользуется этими гарантиями (справка с места работы, свидетельство о смерти, вступившее в законную силу решение суда о признании матери и иного лица, занятого исполнением семейных обязанностей, недееспособным или лишении родительских прав и другие).

Если мать ребенка не работает и занята уходом и воспитанием ребенка либо работает и пользуется гарантиями, предусмотренными настоящим параграфом, то отцу или иным лицам, занятым исполнением семейных обязанностей, указанные гарантии не предоставляются.

§ 2. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 411. Гарантии при приеме на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лицам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» гарантируется трудоустройство на резервируемые рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест по направлению местных органов по труду.

Статья 412. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию (работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и психотропными веществами, токсическими препаратами и другие).

Запрещаются подъем и перемещение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет и выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних, а также предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении ими тяжестей утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 413. Трудовые права лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет в индивидуальных трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Статья 414. Обязательные медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения ими возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные статьей 360 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 415. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работника в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более двадцати четырех часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Статья 416. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте до восемнадцати лет

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе – четырех часов, при пятидневной рабочей неделе – пяти часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – при шестидневной рабочей неделе – шести часов, при пятидневной рабочей неделе – семи часов тридцати минут;

для учащихся общих средних, средних специальных и профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет при шестидневной рабочей неделе – двух часов,

при пятидневной рабочей неделе – двух часов тридцати минут, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при шестидневной рабочей неделе – трех часов, а при пятидневной рабочей неделе – четырех часов.

Статья 417. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Исключение из правила, предусмотренного частью первой настоящей статьи, составляют творческие работники культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и других средств массовой информации, профессиональные спортсмены, а также иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 418. Ежегодный удлиненный трудовой отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени до достижения им восемнадцати лет и после достижения восемнадцати лет.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Статья 419. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего среднего образования или среднего специального, профессионального образования, а также прошедших обучение по договору производственного обучения, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

**Статья 420. Оплата труда работников в возрасте
до восемнадцати лет при сокращенной
продолжительности рабочего времени**

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности рабочего времени.

При повременной оплате труда работникам в возрасте до восемнадцати лет производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы работников, достигших возраста восемнадцати лет.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

**Статья 421. Дополнительные гарантии для работников
в возрасте до восемнадцати лет
при прекращении трудового договора**

Прекращение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора, с согласия местного органа по труду.

**Статья 422. Прекращение трудового договора по требованию
одного из родителей (лица, заменяющего родителей)
и уполномоченных на то органов**

Один из родителей (лицо, заменяющее родителей), а также органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и межведомственные комиссии по делам

несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию или сопряжено с иным вредом для них.

§ 3. Особенности правового регулирования труда лиц с инвалидностью

Статья 423. Гарантии при приеме на работу лиц с инвалидностью

Лицам с инвалидностью в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» гарантируется трудоустройство на резервируемые рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест по направлению местных органов по труду.

Статья 424. Запрещение применения труда лиц с инвалидностью на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья

Запрещается применение труда лиц с инвалидностью на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Рекомендации медико-социальной экспертной комиссии о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда лиц с инвалидностью обязательны для исполнения работодателем.

Статья 425. Трудовые права лиц с инвалидностью

Лица с инвалидностью в индивидуальных трудовых отношениях обладают теми же правами, что и другие работники, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательством, а также иными правовыми актами о труде.

Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного трудового отпуска, устанавливаемые в коллективном договоре или трудовом договоре, не могут быть ниже установленных законодательством и ухудшать положения или ограничивать права лиц с инвалидностью по сравнению с другими работниками.

Отказ в заключении трудового договора с лицом с инвалидностью или в продвижении его по работе, прекращение трудового договора с ним по инициативе работодателя по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной

экспертной комиссии состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает жизни или здоровью, безопасности труда лица с инвалидностью или других лиц.

Статья 426. Обязательные медицинские осмотры лиц с инвалидностью

Лица с инвалидностью принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные статьей 360 настоящего Кодекса обязательные медицинские осмотры лиц с инвалидностью осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 427. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников с инвалидностью I и II групп

Для работников с инвалидностью I и II групп продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников с инвалидностью I и II групп устанавливается в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии, но не должна превышать шести часов при шестидневной рабочей неделе и семи часов тридцати минут при пятидневной рабочей неделе.

Статья 428. Особенности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни работников с инвалидностью

Направление в служебную командировку, а также привлечение работников с инвалидностью к работе в ночное время, сверхурочным работам и работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им рекомендациями медико-социальной экспертной комиссии.

Статья 429. Ежегодный трудовой отпуск для работников с инвалидностью I и II групп

Работникам с инвалидностью I и II групп ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск, охватывает период до и после установления работнику инвалидности либо до и после снятия медико-социальной экспертной

комиссией инвалидности данного работника, продолжительность ежегодного трудового отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени в период, когда работнику была установлена инвалидность, и до наступления инвалидности или период работы после снятия инвалидности.

Отзыв из ежегодного трудового отпуска работника с инвалидностью I и II групп не допускается.

Статья 430. Право работника с инвалидностью I и II групп на отпуск без сохранения заработной платы

По желанию работника с инвалидностью I и II групп на основании его письменного заявления работодатель обязан предоставлять ему ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней.

Статья 431. Оплата труда работников с инвалидностью I и II групп при сокращенной продолжительности рабочего времени

Оплата труда работников с инвалидностью I и II групп при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих профессий и должностей при полной продолжительности рабочего времени.

Глава 26. Особенности правового регулирования труда, обусловленные характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности

§ 1. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Статья 432. Понятие работы по совместительству

Работой по совместительству является выполнение помимо своей основной работы работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Основным местом работы совместителя является работа у того работодателя, где ведется трудовая книжка работника, независимо от того

выполняется ли такая работа на условиях полного или неполного рабочего времени.

Статья 433. Ограничения работы по совместительству

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с неблагоприятными условиями труда, если основная работа совместителя связана с такими же условиями (за исключением работников организаций системы здравоохранения), и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливать ограничения для работы по совместительству в отношении определенных профессий, специальностей и должностей, с учетом особенностей условий и режима труда, если работа по совместительству может причинить вред здоровью работника, других лиц или безопасности производственного процесса.

Статья 434. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

Лица, поступающие на работу по совместительству к другому работодателю (не по месту основной работы), обязаны предъявить:

паспорт либо заменяющий его документ или идентификационную ID-карту;

справку с основного места работы по форме, утверждаемой Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан;

заверенную по месту основной работы копию трудовой книжки либо выписку из электронной трудовой книжки при приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие определенный стаж работы;

диплом, свидетельство (сертификат) или иной документ об образовании или профессиональной подготовке, если данная работа требует специальных знаний либо специальной подготовки;

справку о характере и условиях труда по основному месту работы при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

накопительную пенсионную книжку.

При приеме на работу на условиях внутреннего совместительства работодатель не вправе требовать от работника предъявления каких-либо документов, за исключением диплома, свидетельства (сертификата) или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если данная работа требует специальных знаний либо специальной подготовки в случаях, когда ранее эти документы не были предъявлены работником.

При приеме на работу по совместительству запрещается требовать документы, не предусмотренные настоящим Кодексом, другими актами законодательства.

Статья 435. Трудовой договор о работе по совместительству

Прием на работу по совместительству осуществляется на основании трудового договора и оформляется приказом работодателя. При внутреннем совместительстве работника, заключившего трудовой договор с работодателем об основной работе, с ним заключается отдельный трудовой договор о работе по совместительству.

Трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться с одним или несколькими работодателями, если это не противоречит законодательству.

В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа выполняется по совместительству.

С лицами, принимаемыми на работу по совместительству, может заключаться срочный трудовой договор.

В трудовом договоре о работе по совместительству наряду с условиями, предусмотренными статьей 104 настоящего Кодекса, указываются продолжительность рабочего времени и режим работы по совместительству.

Статья 436. Внесение в трудовую книжку работника сведений о работе по совместительству

По письменному заявлению работника на основании справки с места работы по совместительству в трудовую книжку работника работодателем по основному месту работы вносится запись о работе по внешнему совместительству с указанием периодов работы. Форма справки с места работы по совместительству утверждается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Справка с места работы по совместительству хранится по основному месту работы.

При внутреннем совместительстве запись в трудовую книжку работника вносится на основании его письменного заявления.

Статья 437. Продолжительность и учет рабочего времени при работе по совместительству

Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать половину нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников при работе по совместительству (за исключением врачебного персонала организаций системы здравоохранения).

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

В случае если для совместителей не может быть соблюдена ежедневная половинная норма продолжительности рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени. При ведении суммированного учета рабочего времени общая продолжительность рабочего времени работы (смены) по совместительству не должна превышать половину нормы рабочего времени по совмещаемой должности за учетный период. При этом предельная продолжительность учетного периода устанавливается Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

При внутреннем совместительстве учет рабочего времени ведется раздельно по основной работе и работе по совместительству.

Статья 438. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов.

Минимальный размер оплаты труда за работу по совместительству не может быть ниже размера, рассчитанного на основе установленного законодательством минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или иных условий, предусмотренных трудовым договором.

При исчислении средней заработной платы работника, независимо от целей данного исчисления, заработная плата за работу по основному месту работы и по совместительству рассчитывается раздельно.

Если иное не предусмотрено в коллективном договоре либо в локальном акте, принятом работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты совместителям осуществляются в порядке, установленном работникам, для которых данная работа является основной.

Статья 439. Ежегодные трудовые отпуска лицам, работающим по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные основные, а также дополнительные трудовые отпуска, на которые совместители имеют право, предоставляются одновременно с ежегодным трудовым отпуском по основному месту работы.

Если в первый рабочий год на работе по совместительству работник проработал менее шести месяцев, то ежегодный трудовой отпуск на работе по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

Ежегодный трудовой отпуск совместителям, проработавшим в первый рабочий год шесть месяцев, а также ежегодный трудовой отпуск за последующие годы работы оплачивается в обычном порядке, исходя из средней заработной платы на работе по совместительству.

В случаях, когда продолжительность ежегодного трудового отпуска по основной работе превышает продолжительность трудового отпуска на работе по совместительству, то работодатель обязан по просьбе совместителя предоставить ему, кроме ежегодного трудового отпуска на работе по совместительству, также отпуск без сохранения заработной платы на дни, составляющие разницу в продолжительности ежегодного трудового отпуска по основной работе и ежегодного трудового отпуска на работе по совместительству.

Статья 440. Особенности осуществления гарантийных и компенсационных выплат на работе по совместительству

Гарантийные и компенсационные выплаты лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям за работниками на период трудоустройства сохраняется средняя заработная плата только при прекращении трудового договора по основному месту работы. Другие гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 441. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен:

1) в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя не менее чем за две недели до прекращения трудового договора либо выплачивает ему соразмерную денежную компенсацию;

2) в связи с введением законодательством или в соответствии с частью второй статьи 433 настоящего Кодекса ограничений работы по совместительству.

Статья 442. Выплата выходного пособия при прекращении трудового договора о работе по совместительству

При прекращении трудового договора о работе по совместительству (внутреннему или внешнему) по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 173 и дополнительным основаниям, предусмотренным статьей 441 настоящего Кодекса, работнику выплачивается выходное пособие в размере его двухнедельной средней заработной платы.

§ 2. Особенности правового регулирования труда надомников

Статья 443. Понятие надомного труда

Надомным трудом является осуществляемая физическим лицом (надомником) работа по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключаемым трудовым договором по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику либо членам его семьи, или арендуемых им.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных правовых актов о труде с особенностями, установленными настоящим Кодексом и Положением о надомном труде, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 444. Минимальный возраст для приема на работу надомников

Надомником может быть физическое лицо, достигшее возраста шестнадцати лет.

В случае если характер надомного труда предопределяет необходимость заключения с надомником договора о полной индивидуальной материальной ответственности, к осуществлению надомного труда допускаются лица, достигшие возраста восемнадцати лет.

Статья 445. Условия применения надомного труда

Применение надомного труда допускается при условии, если надомник имеет необходимые помещения, включая жилые помещения, для выполнения надомного труда в соответствии с трудовым договором, а также практические навыки для выполнения работы либо обучен к выполнению работы.

Перевод жилых помещений, в которых осуществляется надомный труд, в категорию нежилых помещений не требуется.

Надомный труд организуется на основе кооперации между организациями и работниками, осуществляющими производство товаров или оказание услуг по их заказам на дому в тех отраслях промышленности и сферы услуг, в которых технологический процесс и другие условия позволяют производить отдельные виды комплектующих изделий, полуфабрикатов, продукции и работ в домашних условиях.

Не допускается выполнение надомником работ (услуг), требующих: получения лицензии (разрешения) на право осуществления отдельных видов деятельности, установленных законодательством;

использования на дому силового, энергоемкого и технически сложного оборудования, а также опасных химических компонентов;

соблюдения специальной техники безопасности, которая не может быть проконтролирована в надомных условиях.

Перечень оборудования, сырья, материалов и продукции, не подлежащих использованию в надомных условиях, определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Отдельные виды надомных работ (услуг) в соответствии с правилами пожарной безопасности, санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами, правилами охраны труда, а также особенностями жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения государственных органов пожарного и санитарного надзора, Государственной трудовой инспекции Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Конкретные виды работ (услуг) для надомников определяются работодателем с учетом их практических навыков и состояния здоровья (принимается во внимание характер работы, используемое оборудование и инструменты, свойства сырья и материалов, а в отношении лиц с инвалидностью – рекомендации медико-социальной экспертной комиссии).

Статья 446. Трудовой договор с надомником

Между физическим лицом, принимаемым для осуществления надомной работы, и работодателем заключается трудовой договор в письменной форме.

В трудовой договор с надомником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:

- порядок предоставления оборудования, инвентаря, комплектующих изделий, сырья, материалов, полуфабрикатов для осуществления надомником трудовой функции;

- порядок приемки и сдачи сырья, материалов и готовой продукции;

- условия материальной ответственности;

- обязанности работодателя и надомника по соблюдению правил охраны труда и условий труда;

- условия предоставления отпусков, социального страхования, пенсионного обеспечения надомника;

- порядок и условия возмещения расходов надомника в случае использования своего оборудования, инструмента и инвентаря для выполнения заказа работодателя;

- порядок возмещения (компенсации) расходов надомника за энергию, воду, связь, использованные в связи с выполнением заказа работодателя;

- обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования, инструмента и инвентаря, переданных надомнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;

- условия возмещения работодателю материального ущерба, связанного с порчей материалов, оборудования, инструментов, а также полного и частичного брака по вине надомника;

- порядок проведения инвентаризации переданного в пользование надомнику оборудования, инструментов, инвентаря, комплектующих изделий, сырья и материалов и условия допуска представителей работодателя в помещения, в которых осуществляется надомный труд;

- обязанности надомника об извещении работодателя в случае невозможности выполнения заказа работодателя в установленные сроки в связи с не зависящими от надомника обстоятельствами (отсутствие электроэнергии, воды, газа и другие).

В трудовом договоре с надомником могут предусматриваться и другие условия.

Примерная форма письменного трудового договора с надомником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 447. Участие (помощь) членов семьи надомника в выполнении им работы, обусловленной трудовым договором

Выполнение работ надомником может осуществляться при участии (помощи) членов его семьи без согласия работодателя. При этом индивидуальные трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. Ответственность перед работодателем

за качество работ (услуг), выполняемых помогающими членами семьи, несет надомник.

Статья 448. Рабочее время надомника

Работодатель при установлении для надомника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Надомник самостоятельно устанавливает для себя продолжительность рабочего времени, график и распорядок работы исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.

Учитывая, что надомник распределяет рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная им работа оплачивается в одинарном размере, и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные нерабочие дни, а также за работу в ночное время.

Статья 449. Ежегодный трудовой отпуск надомника

Продолжительность ежегодного трудового отпуска надомника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с законодательством, иными правовыми актами о труде или трудовым договором не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.

Время и очередность предоставления надомникам ежегодного трудового отпуска определяются графиком, утвержденным работодателем по соглашению с надомником.

Статья 450. Оплата труда надомника

Работа надомников, как правило, оплачивается сдельно. Оплата производится за фактически выполненные работы (услуги) или произведенную продукцию, отвечающую по качеству установленным требованиям.

Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон из расчета нормального рабочего времени, установленного трудовым законодательством для соответствующих работ.

Для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, размер вознаграждения надомника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.

Оплата труда надомника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения надомником норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.

Труд надомника должен оплачиваться при сдаче каждого завершеного рабочего задания, объема работ или через регулярные промежутки времени, установленные трудовым законодательством.

В трудовом договоре может быть предусмотрено авансирование оплаты труда надомника.

Если в местности, где осуществляет свой труд надомник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда надомника должна производиться с учетом этого коэффициента.

Статья 451. Прекращение трудового договора с надомником

Трудовой договор с надомником может быть прекращен по основаниям и в порядке, установленным настоящим Кодексом, а также по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

§ 3. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников

Статья 452. Дистанционная работа

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе всемирной информационной сети Интернет.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства иных правовых актов о труде с учетом особенностей, установленных настоящим параграфом.

Работа в дистанционном режиме может быть установлена:

при приеме работника на работу;

в процессе работы в случае перехода работника с обычного режима работы на дистанционный режим.

Переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим работы при продолжении работы по прежней трудовой функции является изменением условий труда.

Переход работника с обычного режима работы на дистанционный режим, если при этом изменяется трудовая функция работника, является переводом на другую работу.

Статья 453. Постоянная и временная дистанционная работа

Постоянной дистанционной работой является работа лиц, заключивших с работодателем:

трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор о дистанционной работе в течение всего времени выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее условие о работе вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, на постоянной основе.

Временной дистанционной работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение работником с его согласия трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. При временной дистанционной работе по соглашению сторон трудового договора должен быть обусловлен срок работы в дистанционном режиме.

Срок работы в дистанционном режиме может быть определен посредством:

указания общей продолжительности срока дистанционной работы в днях, месяцах и других;

установления календарной даты начала и окончания дистанционной работы;

определения события, с наступлением которого истекает срок работы в дистанционном режиме (отмена ранее введенных карантинных мер, введенных в связи с эпидемией, ликвидация последствий катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и другие).

Предельный срок временного перехода на дистанционную работу не должен превышать одного года.

По окончании срока временной дистанционной работы работодатель обязан установить для работника прежний режим работы, в соответствии с которым работник трудился до перехода на режим дистанционной работы. В том случае, если имел место временный переход на дистанционную работу, то по окончании срока перехода работодатель обязан также предоставить работнику работу по прежней трудовой функции.

Статья 454. Временный переход или перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, допускается временный

переход или перевод работника без его согласия по инициативе работодателя на дистанционную работу.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, указанных в части первой настоящей статьи, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, работодатель вправе:

предоставить работнику в соответствии с графиком отпусков ежегодный трудовой отпуск;

предоставить работнику с его согласия ежегодный трудовой отпуск за соответствующий рабочий год независимо от предусмотренной графиком отпусков очередности их предоставления;

предоставить работнику с его согласия отпуск с частичным сохранением заработной платы;

предоставить работнику с его согласия отпуск без сохранения заработной платы без учета ограничений, предусмотренных частью второй статьи 241 настоящего Кодекса;

установить для работника неполное рабочее время.

При наличии обстоятельств, предусмотренных в части первой настоящей статьи, работодатель вправе ввести для работника неполное рабочее время в письменной форме предупредив работника не менее чем за две недели.

В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный переход или перевод на дистанционную работу и невозможно предпринять меры, предусмотренные частью второй настоящей статьи, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени согласно части второй статьи 266 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными соглашениями, а также коллективным договором либо локальными актами.

Статья 455. Комбинированный режим дистанционной работы

Комбинированный режим дистанционной работы включает в себя работу на стационарном рабочем месте и дистанционную работу. Периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования определяются по соглашению сторон трудового договора.

По соглашению между работником и работодателем для работника может быть установлена постоянная или временная дистанционная работа в комбинированном режиме.

Статья 456. Трудовой договор о дистанционной работе

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться в общем порядке либо путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий данного договора указывается место нахождения работодателя.

По требованию дистанционного работника, заключившего трудовой договор с работодателем путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения этого требования обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные частью первой статьи 124 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в виде электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением копии указанных документов на бумажном носителе.

Каждая из сторон трудового договора сообщает в электронной форме другой стороне о получении подписанного ими экземпляра трудового договора.

В трудовой договор с дистанционным работником наряду с условиями, предусмотренными частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, включаются также следующие условия:

график дистанционной работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме дистанционной работы;

способы обмена информацией между сторонами о производственных заданиях и их выполнении;

периоды работы на стационарном рабочем месте и дистанционной работы, а также порядок их чередования, когда устанавливается комбинированный режим дистанционной работы;

порядок предоставления дистанционному работнику оборудования и (или) оргтехники, в случае если для осуществления дистанционным работником трудовой функции необходимо соответствующее оборудование и (или) оргтехника, за исключением случаев, когда сторонами достигнута договоренность об использовании дистанционным работником

принадлежащего ему или арендованного им оборудования и (или) оргтехники;

обязанности работодателя по осуществлению ремонта оборудования и (или) оргтехники, переданных дистанционному работнику для осуществления им обусловленной трудовым договором трудовой функции;

обеспечение работника необходимыми для регулярного взаимодействия с работодателем средствами связи, включая доступ к всемирной информационной сети Интернет;

условия возмещения работником причиненного по его вине работодателю ущерба, связанного с порчей оборудования и (или) оргтехники, переданных работодателем дистанционному работнику;

порядок проведения инвентаризации переданных в пользование дистанционному работнику оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств;

порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в случае использования им своего оборудования и (или) оргтехники для выполнения трудовых обязанностей;

порядок и условия возмещения дистанционному работнику расходов в связи с использованием им средств связи для выполнения трудовых обязанностей;

порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами;

обязанность дистанционного работника известить работодателя в случае невозможности выполнения обусловленной производственным заданием работы в сроки, установленные трудовым договором, с указанием причины, препятствующей ее своевременному выполнению;

обязанности работодателя и дистанционного работника по соблюдению необходимых правил охраны и условий труда.

В трудовом договоре с дистанционным работником могут предусматриваться также другие условия, в том числе и дополнительные основания прекращения трудового договора.

Трудовой договор с дистанционным работником, проживающим в той же местности, где расположен работодатель, может предусматривать, что часть своего рабочего времени, необходимую для непосредственного взаимодействия с работодателем и другими работниками, работник трудится на рабочем месте у работодателя, а остальное рабочее время – дистанционно. Работник считается дистанционным, если не менее пятидесяти процентов его рабочего времени приходится на дистанционную работу.

Примерная форма письменного трудового договора с дистанционным работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 457. Оформление приема и перехода работника на дистанционную работу

Прием либо переход работника на дистанционную работу оформляется приказом работодателя.

Основанием издания работодателем приказа о приеме работника на дистанционную работу на неопределенный срок или по срочному трудовому договору является трудовой договор о дистанционной работе. Заключение срочного трудового договора с дистанционным работником допускается с соблюдением ограничений, предусмотренных настоящим Кодексом.

Основанием издания приказа о постоянном переходе на дистанционную работу является дополнительное соглашение к трудовому договору.

Основанием для издания приказа о временном переходе работника на дистанционную работу является заявление работника, отражающее его согласие на такой переход и на условия выполнения работы в дистанционном режиме.

Статья 458. Категории работников, имеющих преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, а также пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части, при наличии у работодателя соответствующих технических и организационных возможностей преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу имеют следующие категории работников:

- беременные женщины;
- родители (опекуны) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- лица с инвалидностью;
- пенсионеры по возрасту;
- работники, осуществляющие уход за лицами с инвалидностью или болеющими членами семьи, нуждающимися в постороннем уходе.

Преимущественное право для временного перехода или перевода на дистанционную работу могут иметь и другие категории работников, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным договором, локальным актом, трудовым договором.

Статья 459. Особенности организации труда дистанционных работников

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, оргтехники, программно-технических средств, средств связи, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются коллективным договором, локальными актами, соглашением сторон трудового договора.

Поездка дистанционного работника в соответствии с приказом работодателя к месту его расположения, если работник не имеет возможности ежедневного возвращения к месту своего проживания, является служебной командировкой.

Статья 460. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя

Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе.

Порядок взаимодействия устанавливается локальным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть предусмотрена обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме, а также срок, в течение которого дистанционный работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

Работник не обязан отвечать на телефонные звонки, электронные письма и запросы работодателя, сделанные в иной форме вне времени, установленного порядком взаимодействия.

В случае если порядок взаимодействия не был согласован сторонами трудового договора о дистанционной работе либо работник не был ознакомлен с соответствующим локальным актом в порядке, предусмотренном настоящей главой, работник не может быть привлечен к ответственности за несвоевременный ответ или отсутствие ответа на запросы работодателя, связанные с выполнением трудовой функции.

Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием любых указанных в локальных актах, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, либо в трудовом договоре о дистанционной работе способов, позволяющих достоверно определить лицо, отправившее сообщение. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, предусмотренный трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях если в соответствии с трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Дистанционный работник вправе обращаться к работодателю с заявлениями, предоставлять работодателю объяснения, другую информацию, связанную с осуществляемой им трудовой деятельностью, в электронной форме.

Для получения пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, иных выплат по социальному страхованию дистанционный работник направляет по почте заказным письмом с уведомлением работодателю оригиналы, а если работник является совместителем, то копии документов, предусмотренных законодательством.

Выдача работодателем дистанционному работнику заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, производится в соответствии со статьей 117 настоящего Кодекса. Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником заявления обязан направить копии документов по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в виде электронного документа.

Статья 461. Рабочее время дистанционного работника

Работодатель при установлении для дистанционного работника производственного задания должен учитывать нормативы времени на выполнение отдельных видов работ с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени на выполнение всего комплекса работ в расчете на месяц не превышала нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени.

Рабочее время дистанционного работника включает в себя:

фиксированное рабочее время, в течение которого дистанционный работник должен находиться на связи (непосредственно взаимодействовать) с работодателем. При комбинированной дистанционной работе фиксированное рабочее время включает в себя предусмотренное соглашением сторон трудового договора время работы на стационарном рабочем месте;

рабочее время, порядок использования которого дистанционный работник определяет самостоятельно, исходя из объема производственного задания и иных условий, определенных трудовым договором.

Рабочее время, порядок использования которого дистанционный работник определяет самостоятельно, оплачивается в одинарном размере и на него не распространяются условия оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за работу в ночное время, за исключением случаев, предусмотренных частями четвертой и пятой настоящей статьи.

Взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха дистанционного работника, допускается в исключительных случаях в порядке, установленном для привлечения работника к работе в выходные и праздничные нерабочие дни. Взаимодействие работодателя с работником сверх установленной для работника продолжительности фиксированного рабочего времени является сверхурочной работой и допускается в порядке, установленном для привлечения работника к сверхурочной работе.

Взаимодействие работодателя с работником по инициативе работодателя в выходные дни или праздничные нерабочие дни, ночное время, а также сверх установленного для дистанционного работника фиксированного рабочего времени подлежит повышенной оплате в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 462. Ежегодный трудовой отпуск дистанционного работника

Продолжительность ежегодного трудового отпуска дистанционного работника не может быть менее двадцати одного календарного дня, если он в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде или трудовым договором не имеет право на ежегодный трудовой отпуск большей продолжительности.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного трудового отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

Статья 463. Оплата труда дистанционного работника

Оплата труда дистанционного работника при повременной системе оплаты труда производится за фактически отработанное время,

а при сдельной системе оплаты труда – за фактически выполненный объем работы.

Нормы выработки и сдельные расценки устанавливаются по соглашению сторон трудового договора из расчета нормального рабочего времени, установленного в соответствии с трудовым законодательством, для выполнения работ.

Размер оплаты труда дистанционного работника должен быть сравним с условиями оплаты труда работников, занятых на самом производстве у работодателя.

Оплата труда дистанционного работника не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, при условии выполнения им норм труда и трудовых обязанностей, и не ограничивается каким-либо максимальным размером.

Если в местности, где осуществляет свой труд дистанционный работник, установлен районный коэффициент к заработной плате, оплата труда дистанционного работника должна производиться с учетом этого коэффициента.

Статья 464. Прекращение трудового договора с дистанционным работником

Трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен по основаниям, установленным настоящим Кодексом.

В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в виде электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию приказа о прекращении трудового договора на бумажном носителе.

§4. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Статья 465. Общие положения о вахтовом методе работе

Вахтовым методом работы является особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод работы применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения, обеспечения эксплуатации производственных объектов

в необжитых, отдаленных районах либо в районах с особыми природными условиями, а также для осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

В случае если работник, осуществляющий трудовую деятельность на вахтовом объекте, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного проживания, то выполнение такой работы не является работой вахтовым методом.

Порядок применения вахтового метода работы утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примерное положение о вахтовом методе организации работы утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 466. Ограничения привлечения отдельных категорий работников на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:
работники в возрасте до восемнадцати лет;
беременные женщины;
один из родителей (опекун) ребенка в возрасте до трех лет;
лица, которым противопоказано выполнение работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением.

Статья 467. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

В исключительных случаях, установленных коллективным соглашением или коллективным договором, на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

Статья 468. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем двенадцать месяцев.

Учетный период охватывает:

рабочее время в период нахождения работника на вахте;
время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно;
время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Статья 469. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком, который утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В графике, указанном в части первой настоящей статьи, предусматривается:

продолжительность учетного периода;

время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха;

продолжительность ежедневной работы в период нахождения работника на вахте. При этом предельная продолжительность такой работы не должна превышать двенадцати часов;

время отдыха на вахте, которое включает в себя предоставление работнику: перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (двух перерывов, если продолжительность ежедневной работы (смены) превышает восемь часов), а в случаях, когда по условиям производства предоставить такой перерыв невозможно – определение времени и организация приема работниками пищи в рабочее время; ежедневного (междусменного) отдыха, продолжительность которого с учетом перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее двенадцати часов; дней еженедельного отдыха в период вахты, если это возможно по производственным условиям;

время междувахтового отдыха, в которое включаются дни отгулов за предусмотренную графиком переработку сверх нормы рабочего времени и выходные дни, приходящиеся на этот период. Количество дней отгулов определяется путем деления общего количества переработанных в соответствии с графиком часов за период нахождения работника на вахте на установленную норму продолжительности рабочего дня.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с

последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

Статья 470. Сверхурочная работа лиц, работающих вахтовым методом

Сверхурочной работой для лиц, работающих вахтовым методом, является работа сверх установленной графиком продолжительности рабочего времени для работника за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе лиц, работающих вахтовым методом, производится в порядке, предусмотренном частями шестой – десятой статьи 189 настоящего Кодекса, с соблюдением предельной продолжительности сверхурочных работ, предусмотренной частью первой статьи 190 настоящего Кодекса, и подлежит оплате в соответствии со статьями 262 настоящего Кодекса.

Статья 471. Особенности предоставления ежегодного трудового отпуска лицам, работающим вахтовым методом

Ежегодный трудовой отпуск лицам, работающим вахтовым методом, должен предоставляться после использования ими дней междувахтового отдыха.

Требование части первой настоящей статьи должно учитываться при составлении графика отпусков лиц, работающих вахтовым методом.

Если окончание ежегодного трудового отпуска лица, работающего вахтовым методом, приходится на дни междувахтового отдыха, то работодатель может с согласия работника:

- до начала вахты временно перевести работника на другую работу;
- до начала вахты предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы;
- перевести работника в другую смену вахты.

Статья 472. Оплата труда, гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Оплата труда лиц, работающих вахтовым методом, включает в себя:
оплату за выполненную во время вахты работу;
оплату дополнительных дней междувахтового отдыха за переработанное время на вахте;
надбавку за вахтовый метод работы и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством или иными правовыми актами о труде.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части

оклада за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Лицам, работающих вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в организациях, финансируемых из бюджета, устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным актом, принимаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, или трудовым договором.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

За время нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренное графиком работы на вахте, а также за время задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций работнику выплачивается компенсация исходя из размера средней дневной ставки, определяемого на основе начисленной заработной платы за предыдущий месяц.

Глава 27. Особенности правового регулирования труда, обусловленные условиями труда работника

Статья 473. Понятия неблагоприятных условий труда и неблагоприятных природно-климатических условий

Неблагоприятными являются условия труда, характеризующиеся наличием вредного (особо вредного) и (или) опасного (особо опасного) производственного фактора. Производственными факторами являются факторы производственной среды и трудового процесса, в которых осуществляется трудовая деятельность работника.

Вредными являются условия труда, характеризующиеся наличием производственного фактора, воздействие которого на работника может привести к профессиональному заболеванию.

Опасными являются условия труда, характеризующиеся наличием производственного фактора, воздействие которого на работника может привести к его травме. В зависимости от количественной характеристики

и продолжительности действия отдельные вредные производственные факторы могут стать опасными.

Особо вредными являются условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных производственных факторов, которые вызывают тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) либо значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Особо опасными являются условия труда, характеризующиеся производственными факторами, которые могут стать причиной смерти в течение смены.

Под неблагоприятными природно-климатическими условиями понимается совокупность природно-климатических, географических, социально-экономических и медико-биологических факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на осуществление работником трудовой деятельности и на его проживание в пустынных, высокогорных, труднодоступных местностях, а также в местностях с неблагоприятной экологической обстановкой. Перечень местностей с неблагоприятными природно-климатическими условиями труда определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 474. Аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования

Работниками, осуществляющими трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, являются работники, занятые на определяемых на основе аттестации по условиям труда и травмоопасности оборудования рабочих местах, условия труда на которых оказывают неблагоприятное воздействие на работоспособность и здоровье работника.

Аттестацией рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования является комплекс мероприятий, проводимых с целью оценки условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах и травмоопасности оборудования, выявления вредных и опасных производственных факторов, а также приведения условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса в соответствие с установленными требованиями законодательства.

Аттестация рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования осуществляется в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

**Статья 475. Дополнительные гарантии работникам,
осуществляющим трудовую деятельность
в неблагоприятных условиях труда
и в неблагоприятных природно-
климатических условиях**

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, в неблагоприятных природно-климатических условиях, предоставляются дополнительные гарантии в области охраны труда, рабочего времени, отпусков, оплаты труда, а также иных условий труда.

Минимальный уровень гарантий работникам, указанным в части первой настоящей статьи, устанавливается законодательством. Коллективные соглашения, коллективный договор либо иные локальные акты, принятые работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, могут предусматривать предоставление дополнительных гарантий данным категориям работников.

**Статья 476. Обязательный медицинский осмотр работников,
осуществляющих трудовую деятельность
в неблагоприятных условиях труда**

Работодатель обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) обязательных медицинских осмотров работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические обязательные медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

**Статья 477. Сокращенная продолжительность рабочего времени
для работников, занятых на работах
с неблагоприятными условиями труда**

Работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных и опасных производственных факторов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работ и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если они не заключены – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования.

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда, предельная продолжительность рабочего

времени устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 478. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не может превышать при шестидневной рабочей неделе – шести часов, а при пятидневной рабочей неделе – семи часов тридцати минут.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не может превышать:

при тридцатичасовой шестидневной рабочей неделе – пяти часов, а при тридцатичасовой пятидневной рабочей неделе – шести часов;

при двадцати четырехчасовой шестидневной рабочей неделе – четырех часов, а при двадцати четырехчасовой пятидневной рабочей неделе – пяти часов.

Статья 479. Ограничения привлечения к сверхурочной работе работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Продолжительность сверхурочной работы работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, не должна превышать двух часов в день и ста двадцати часов в год.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Статья 480. Ограничение применения суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда

Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда.

Статья 481. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда

Работники, занятые в неблагоприятных условиях труда, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются коллективными соглашениями, коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и травмоопасности оборудования, утверждаемого Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, а также условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

**Статья 482. Оплата труда лиц, занятых на работах
с неблагоприятными условиями труда, при
сокращенной продолжительности рабочего времени**

Оплата труда лиц, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников при нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Статья 483. Ежегодный дополнительный отпуск за работу
в неблагоприятных природно-климатических
условиях**

Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях предоставляется работникам, осуществляющим трудовую деятельность в местностях, за работу в которых установлены соответствующие коэффициенты к оплате труда.

Перечень районов с неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого за работу в таких условиях определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Коллективными соглашениями, а также коллективным договором, локальными актами могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях, не предусмотренные в части первой настоящей статьи.

**Статья 484. Коэффициенты к оплате труда за работу
в неблагоприятных природно-климатических
условиях**

Коэффициентом к оплате труда за работу в неблагоприятных природно-климатических условиях является вид надбавки, носящей компенсационный характер, выплачиваемой работникам с учетом особенностей условий труда на отдельных территориях. Минимальные размеры коэффициентов и порядок их применения устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

**Глава 28. Особенности правового регулирования труда,
обусловленные характером труда работника**

**§ 1. Особенности правового регулирования труда руководителя
организации, его заместителей, главного бухгалтера
организации и руководителя обособленного подразделения
организации**

Статья 485. Общие положения

Руководителем организации является физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации, локальными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящего параграфа распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и ведомственной подчиненности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией).

Заместителем руководителя организации является лицо, в функциональные обязанности которого входят обязанности временно замещать отсутствующего руководителя, или на основании распределения должностных обязанностей выполняет функции руководителя по отдельным вопросам.

Главным бухгалтером организации является лицо, занимающее штатную должность в организации, отвечающее за формирование учетной политики, ведение бухгалтерского учета, своевременное представление полной и достоверной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, обеспечивающее соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству, контроль за движением имущества и выполнением обязательств организации.

При отсутствии в организации должности главного бухгалтера положения настоящего параграфа распространяются на должностное лицо, осуществляющее в организации функции главного бухгалтера.

Руководителями обособленных подразделений организации являются должностные лица, назначаемые на должность создавшей их организацией и действующие на основании доверенности, выданной организацией, образовавшей данное обособленное подразделение.

Права и обязанности руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации, обособленного подразделения, трудовым договором.

Законом могут устанавливаться другие, помимо предусмотренных настоящим параграфом, особенности правового регулирования труда руководителей организаций.

Статья 486. Заключение трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации, руководителем обособленного подразделения организации

С руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации может заключаться срочный трудовой договор на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

С руководителем акционерного общества заключается срочный трудовой договор на срок, установленный законом.

Законом и иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

При приеме на работу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации может быть установлено предварительное испытание сроком до шести месяцев.

Статья 487. Работа по совместительству руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации могут работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа организации или собственника организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

Статья 488. Материальная ответственность руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации и руководителя обособленного подразделения организации

Руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер организации и руководитель обособленного подразделения организации несут полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный ими организации.

По требованию собственника организации (общее собрание акционеров, участников, учредителей) либо наблюдательного совета или иного уполномоченного собственником органа лица, указанные в части первой настоящей статьи, возмещают организации убытки, причиненные их виновными действиями (бездействием). При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статья 489. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации может быть прекращен:

- 1) по инициативе работодателя в связи со сменой собственника организации. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения организации в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, другие периоды отсутствия на работе по уважительным причинам;
- 2) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Не требуется получение согласия профсоюзного комитета при прекращении трудового договора по инициативе работодателя с:

руководителем организации, а также с руководителем обособленного подразделения по любому из оснований, предусмотренных статьёй 161 настоящего Кодекса;

руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером организации и руководителем обособленного подразделения организации по пункту 1 части первой настоящей статьи.

Руководитель организации вправе по собственной инициативе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, предупредив в письменной форме об этом работодателя за два месяца.

Заместители руководителя, главный бухгалтер организации и руководители обособленных подразделений организации вправе по собственной инициативе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, предупредив в письменной форме об этом работодателя за один месяц.

Статья 490. Особенности правового регулирования труда членов коллегияльного исполнительного органа организации

Законодательством, учредительными документами организации на членов коллегияльного исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности правового регулирования труда, установленные настоящим параграфом для руководителя организации.

§2. Особенности правового регулирования труда сезонных работников

Статья 491. Сезонные работы

Сезонными являются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона).

Продолжительность сезонных работ, как правило, не должна превышать шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Статья 492. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Сезонным работникам при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Трудовой договор с сезонными работниками заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона.

Статья 493. Трудовой отпуск сезонных работников

Сезонные работники имеют право на оплачиваемый трудовой отпуск из расчета не менее двух календарных дней за каждый месяц работы.

Если сезонный работник отработал полный сезон, ему предоставляется трудовой отпуск с последующим прекращением трудового договора. В этом случае днем прекращения трудового договора считается последний день отпуска. Вместо трудового отпуска при прекращении трудового договора по желанию сезонного работника ему выплачивается денежная компенсация.

Если трудовой договор с сезонным работником прекращен досрочно до окончания сезона, то при прекращении трудового договора ему выплачивается компенсация за неиспользованный трудовой отпуск пропорционально отработанному времени.

Статья 494. Особенности прекращения трудового договора с сезонным работником

Сезонный работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив об этом работодателя за три календарных дня.

Работодатель обязан в письменной форме под роспись предупредить сезонного работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор:

не менее чем за семь календарных дней при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) (пункт 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), а также в связи с изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса);

не менее чем за три календарных дня при прекращении трудового договора в связи с несоответствием сезонного работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

При прекращении с сезонным работником трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием)

работника, сезонный работник в письменной форме предупреждается не менее чем за один день до прекращения с ним трудового договора.

Вместо предупреждения сезонного работника, предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи, работодатель вправе выплатить ему соразмерную денежную компенсацию.

При прекращении с сезонным работником трудового договора по основаниям, перечисленным в части второй статьи 173 настоящего Кодекса, ему выплачивается выходное пособие в размере пятидесяти процентов от средней месячной заработной платы.

§3. Особенности правового регулирования труда лиц, занятых на временных работах

Статья 495. Лица, занятые на временных работах

Лицами, занятыми на временных работах, являются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев (далее – временные работники).

Статья 496. Особенности приема на работу временных работников

Условие о временном характере работы должно быть оговорено в трудовом договоре.

При приеме на работу временных работников предварительное испытание не устанавливается.

Статья 497. Привлечение временных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 498. Трудовой отпуск временным работникам

Временные работники имеют право на трудовой отпуск из расчета не менее двух календарных дней за каждый месяц работы.

Временным работникам предоставляются трудовые отпуска или по их желанию выплачивается компенсация при прекращении трудового договора из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Статья 499. Особенности прекращения трудового договора с временными работниками

Временный работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе в письменной форме предупредив об этом работодателя за три календарных дня.

Работодатель обязан в письменной форме под роспись предупредить временного работника не менее чем за три календарных дня о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в связи с ликвидацией организации (ее обособленного подразделения) (пункт 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), изменением численности либо штата работников (пункт 2 части второй статьи 161 настоящего Кодекса), а также в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части второй статьи 161 настоящего Кодекса).

При прекращении с временным работником трудового договора по основаниям, связанным с виновными действиями (бездействием) работника, временный работник в письменной форме предупреждается не менее чем за один день до прекращения с ним трудового договора.

Вместо письменного предупреждения временного работника, предусмотренного частями второй и третьей настоящей статьи, работодатель вправе выплатить ему соразмерную денежную компенсацию.

Временному работнику при прекращении трудового договора выходное пособие не выплачивается, если иное не установлено коллективным договором или трудовым договором.

§4. Особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

Статья 500. Особенности правового регулирования труда работников транспорта

Работниками транспорта являются работники, занятые управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, а также иные работники в соответствии с Перечнем работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

На работу, указанную в части первой настоящей статьи, принимаются лица, получившие профессиональную подготовку, наличие которой подтверждено соответствующим документом (диплом, свидетельство, удостоверение и другие).

Работники транспорта проходят обязательные медицинские осмотры при приеме на работу (предварительный) и в процессе работы (периодические).

Работникам транспорта не разрешается работа по совместительству, если эта работа непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

При применении труда работников транспорта работодатели обязаны соблюдать установленные законодательством для данных работников особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда.

Дисциплина работников транспорта регулируется настоящим Кодексом, другими законами, а также уставами (положениями) о дисциплине.

Статья 501. Особенности правового регулирования труда педагогических работников

Педагогические и другие работники общих средних образовательных организаций, дошкольных образовательных организаций и иных организаций, непосредственно занятые обучением или воспитанием детей, проходят обязательные медицинские осмотры: предварительный (при приеме на работу) и периодические (в процессе работы) в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица с соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и обладающие духовно-нравственными качествами.

Прием на работу педагогических работников в высшие образовательные организации на должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя (ассистента), преподавателя-стажера осуществляется на конкурсной основе в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Руководителю высшей образовательной организации разрешается возложить исполнение обязанностей по вакантной должности заведующего кафедрой на одного из ведущих преподавателей кафедры или декана соответствующего факультета до проведения конкурса.

Лица, поступающие в высшие образовательные организации на преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты, зачисляются без конкурса приказом руководителем высшей образовательной организации.

Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю и предоставляется ежегодный удлиненный трудовой отпуск. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников и продолжительность ежегодного удлиненного трудового отпуска устанавливаются Кабинетом Министров

Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Образовательные организации в пределах имеющихся средств на оплату труда вправе самостоятельно устанавливать дифференцированные надбавки к должностным окладам и применять различные формы оплаты и стимулирования труда.

Статья 502. Особенности правового регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю.

Отдельные категории медицинских работников имеют право на ежегодный дополнительный трудовой отпуск.

Продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного трудового отпуска, а также разряды по оплате труда, доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу) медицинских работников устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Группы медицинских организаций по оплате труда руководящих работников устанавливаются органами управления здравоохранением, в непосредственном подчинении которых они находятся, по показателям, исходя из числа пролеченных больных – для стационарных учреждений, численности обслуживаемого населения – для амбулаторно-поликлинической службы и других медицинских организаций.

В случае если имеется перерыв стажа работы врача по специальности три года и более (социальные отпуска, работа не по профильной для медицины специальности, длительная болезнь, инвалидность и другие), перед возобновлением своей профессиональной деятельности врач обязан пройти курсы специализации в соответствии с имеющейся базовой, основной или дополнительной специальностью, подтверждаемой документом о ее получении в предыдущие годы. Порядок прохождения курсов специализации устанавливается законодательством.

Статья 503. Особенности правового регулирования труда спортсменов

Положения настоящей статьи регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (далее – спортсмены).

Особенности правового регулирования труда спортсменов устанавливаются трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде, в том числе коллективными соглашениями, коллективным договором, а также локальными актами.

Помимо условий, предусмотренных частью первой статьи 104 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об обязанности:

работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях;

спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

спортсмена соблюдать антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

работодателя по обеспечению страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг.

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за свой счет. В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный трудовой отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными актами, трудовыми договорами, но не может быть менее четырех календарных дней.

В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный переход спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перехода спортсмена к другому работодателю работодатель по месту временной работы заключает с ним срочный трудовой договор с учетом положений части третьей настоящей статьи.

На период временного перехода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается (стороны приостанавливают осуществление прав

и выполнение обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде). При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перехода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор возобновляется в полном объеме.

В течение срока временного перехода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей статьей.

Работодатель по месту временной работы не имеет права инициировать переход спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перехода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перехода.

Если по истечении срока временного перехода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перехода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перехода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения – на неопределенный срок.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Продолжительность срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе спортсмена определяется сторонами трудового договора с учетом сроков, устанавливаемых Министерством развития спорта Республики Узбекистан по рекомендациям спортивных федераций (ассоциаций) Республики Узбекистан по соответствующим виду или видам спорта.

Глава 29. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в микрофирмах и у работодателей – физических лиц

§ 1. Особенности правового регулирования труда работников у работодателей, отнесенных к микрофирмам

Статья 504. Общие положения

Правовое регулирование труда работников у работодателей, отнесенных к микрофирмам (далее – работодатель-микрофирма), осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящим параграфом.

В случае если работодатель-микрофирма в соответствии с установленной классификацией субъектов предпринимательства перестал относиться к микрофирмам, правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде без учета особенностей, установленных настоящим параграфом, с момента внесения соответствующих данных о работодателе-микрофирме органами государственной статистики.

Статья 505. Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений локальными актами и трудовыми договорами

Работодатель-микрофирма вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных актов (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними общественных отношений работодатель-микрофирма должен включать в трудовые договоры с работниками условия, которые в соответствии с трудовым законодательством должны регулироваться локальными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

С лицами, поступающими на работу к работодателям-микрофирмам, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

Работникам работодателей-микрофирм может предоставляться дополнительный трудовой отпуск за стаж работы в данной микрофирме, продолжительность и порядок предоставления которого определяются

коллективными соглашениями, коллективным договором, локальными актами либо трудовым договором.

Об изменении условий труда (часть первая статьи 137 настоящего Кодекса) и изменении местности в связи с переездом работодателя в другую местность (часть первая статьи 146 настоящего Кодекса) работодатель-микрофирма обязан в письменной форме предупредить работника не позднее чем за один месяц.

Статья 506. Прекращение трудового договора с работниками работодателей-микрофирм

Работник работодателей-микрофирмы вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив работодателя-микрофирму за семь календарных дней.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель-микрофирма вправе прекратить трудовой договор с работником работодателя-микрофирмы по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре с работником работодателя-микрофирмы может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Сроки предупреждения работника работодателя-микрофирмы о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

§2. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по найму у индивидуальных предпринимателей

Статья 507. Общие положения

Прошедшие государственную регистрацию индивидуальные предприниматели после открытия ими банковского счета вправе использовать труд наемных работников в количестве, определяемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан в зависимости от осуществляемого индивидуальным предпринимателем вида деятельности.

Индивидуальные трудовые отношения между индивидуальным предпринимателем и наемным работником регулируются трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных в настоящем параграфе.

Статья 508. Трудовой договор между работником и индивидуальным предпринимателем

Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с лицом, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, является трудовой договор, заключаемый в письменной форме.

С работником, принимаемым на работу индивидуальным предпринимателем, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор. При этом срок трудового договора не должен превышать срока действия свидетельства о государственной регистрации индивидуального предпринимателя.

До заключения трудового договора лицо, ищущее работу, должно быть предварительно проинформировано об условиях труда и занятости.

Примерная форма трудового договора между работником и индивидуальным предпринимателем утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Трудовой договор составляется в трех экземплярах, один из которых остается у индивидуального предпринимателя, второй передается наемному работнику, а третий – представляется в орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя. Представление экземпляра трудового договора в орган государственной налоговой службы может осуществляться и в электронной форме.

Прием на работу наемных работников индивидуальным предпринимателем осуществляется без издания приказа.

На работников, работающих у индивидуальных предпринимателей, не ведутся трудовые книжки.

Статья 509. Режим работы и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных трудовых отпусков определяются по соглашению между работником и индивидуальным предпринимателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 510. Изменение индивидуальным предпринимателем условий труда

Об изменении определенных сторонами условий труда работника в случаях, предусмотренных частью первой статьи 137 настоящего Кодекса, индивидуальный предприниматель обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней.

Статья 511. Прекращение трудового договора между работником и индивидуальным предпринимателем

Работник вправе прекратить по собственной инициативе трудовой договор с индивидуальным предпринимателем, предупредив его в письменной форме за семь календарных дней.

По договоренности между работником и индивидуальным предпринимателем срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре работника с индивидуальным предпринимателем может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Сроки предупреждения работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Индивидуальный предприниматель при прекращении трудового договора с работником обязан в письменном форме уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту налогового учета индивидуального предпринимателя не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора.

В случае приостановления деятельности индивидуального предпринимателя за работником сохраняется средняя заработная плата в течение двух недель. По истечении этого срока индивидуальный предприниматель вправе прекратить трудовой договор с работником в связи с приостановлением своей деятельности с выплатой работнику компенсации в размере, предусмотренном в трудовом договоре, но не менее двухнедельной средней заработной платы работника. Денежная компенсация в указанном размере выплачивается работнику и в том случае, если в период приостановления деятельности индивидуального предпринимателя, продолжавшийся более одной недели, работник прекращает трудовой договор по собственной инициативе.

Статья 512. Трудовой стаж работника, работающего у индивидуального предпринимателя

Периоды работы по найму у индивидуального предпринимателя засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты социального налога.

Учет трудового стажа работника осуществляется на основании сведений об уплате социального налога.

Статья 513. Разрешение индивидуальных трудовых споров между работником и индивидуальным предпринимателем

Индивидуальные трудовые споры между работником и индивидуальным предпринимателем, не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке.

§ 3. Особенности правового регулирования труда домашних работников

Статья 514. Домашние работники

Домашними работниками являются работники, выполняющие работы, оказывающие услуги (садовники, няни, сторожа, горничные, водители и другие) работодателям – физическим лицам для удовлетворения их личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью.

Прием на работу домашних работников допускается по достижении ими шестнадцати лет.

Правом найма на работу домашних работников обладают граждане Республики Узбекистан, а также проживающие на территории Республики Узбекистан иностранные граждане и лица без гражданства при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме.

Статья 515. Трудовой договор с домашним работником

Основанием возникновения индивидуального трудового отношения с домашним работником является трудовой договор, заключаемый работодателем – физическим лицом в письменной форме.

С домашним работником, принимаемым на работу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок либо срочный трудовой договор.

До заключения трудового договора домашний работник должен быть предварительно проинформирован работодателем – физическим лицом об условиях труда.

Трудовой договор с домашним работником составляется в трех экземплярах, один из которых представляется в орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя – физического лица, второй остается у работодателя, а третий – передается работнику.

Примерная форма трудового договора с домашним работником утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан

по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

Если стороны достигли соглашения об обеспечении домашнего работника питанием и жильем, то данное условие должно быть включено в содержание трудового договора.

Прием на работу домашних работников осуществляется без издания приказа.

На домашних работников не ведутся трудовые книжки.

Статья 516. Режим работы и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных трудовых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного трудового отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Запрещается принуждать домашних работников, проживающих в домохозяйстве, оставаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды их ежедневного или еженедельного отдыха либо ежегодных трудовых отпусков.

Статья 517. Изменение работодателем – физическим лицом условий труда домашнего работника

Об изменении определенных сторонами трудового договора условий труда домашнего работника в случаях, предусмотренных частью первой статьи 137 настоящего Кодекса, работодатель – физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника не менее чем за четырнадцать календарных дней.

Статья 518. Прекращение трудового договора с домашним работником

Домашний работник вправе прекратить трудовой договор по собственной инициативе, в письменной форме предупредив работодателя – физического лица за семь календарных дней.

По договоренности между домашним работником и работодателем – физическим лицом срок предупреждения, предусмотренный частью первой настоящей статьи, может быть сокращен.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, работодатель – физическое лицо вправе прекратить трудовой договор с домашним работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В трудовом договоре с домашним работником может быть предусмотрен перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за совершение которых допускается прекращение трудового

договора в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с домашним работником прекращается в связи со смертью работодателя – физического лица. Днем прекращения трудового договора считается день, следующий после смерти работодателя – физического лица.

В случае прекращения трудового договора с работником в связи со смертью работодателя – физического лица все выплаты работнику в связи с прекращением трудового договора производятся за счет Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан, который в регрессном порядке вправе направить требования к наследникам работодателя – физического лица.

Сроки предупреждения домашнего работника о прекращении трудового договора, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором, а если они не определены, то на работников распространяются общие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и иными правовыми актами о труде.

Работодатель – физическое лицо при прекращении трудового договора с домашним работником обязан в письменной форме уведомить об этом орган государственной налоговой службы по месту жительства работодателя – физического лица не позднее трех рабочих дней со дня прекращения трудового договора.

Статья 519. Трудовой стаж домашних работников

Периоды работы по найму домашних работников засчитываются в трудовой стаж работника при условии уплаты социального налога.

Учет трудового стажа домашнего работника осуществляется на основании сведений об уплате социального налога.

Статья 520. Разрешение индивидуальных трудовых споров между домашним работником и работодателем – физическим лицом

Индивидуальные трудовые споры между домашним работником и работодателем – физическим лицом, не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке.

Глава 30. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства

Статья 521. Общие положения

На иностранных граждан и лиц без гражданства (далее – иностранные граждане), постоянно проживающих на территории Республики Узбекистан

и имеющих вид на жительство, распространяются общие нормы трудового законодательства.

На иностранных граждан, законно въехавших на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности и не имеющих вида на жительство, трудовое законодательство распространяется с учетом особенностей, предусмотренных настоящей главой.

Статья 522. Возраст приема на работу иностранного гражданина

Иностранные граждане, законно въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, имеют право вступать в индивидуальные трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Статья 523. Подтверждение на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан

Иностранные граждане, законно въехавшие на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Узбекистан только на основании подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель вправе заключать трудовые договоры с иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан, только при наличии у них подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

С иностранными гражданами, законно въехавшими на территорию Республики Узбекистан для осуществления трудовой деятельности, могут заключаться трудовые договора на условиях совместительства только при получении ими отдельного подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан. Особенности заключения трудовых договоров на условиях совместительства с высококвалифицированными и квалифицированными специалистами установлены в статье 526 настоящего Кодекса.

Порядок выдачи подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 524. Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, законно въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности

Срок действия трудового договора с иностранным гражданином, законно въехавшим на территорию Республики Узбекистан с целью

осуществления трудовой деятельности, не может превышать срока действия подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, в случае если наличие (получение) такого подтверждения установлено законодательством.

**Статья 525. Особенности прекращения трудового договора
с работником, являющимся иностранным
гражданином, законно въехавшим на территорию
Республики Узбекистан с целью осуществления
трудовой деятельности**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с иностранным гражданином является истечение срока или аннулирование подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.

Трудовой договор подлежит прекращению в связи с истечением срока подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан в день окончания срока его действия.

При аннулировании подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан трудовой договор подлежит прекращению в день получения работодателем соответствующего уведомления Агентства по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

**Статья 526. Особенности правового регулирования труда
иностранцев – высококвалифицированных
или квалифицированных специалистов**

Для иностранных граждан, законно въехавших на территорию Республики Узбекистан с целью осуществления трудовой деятельности, являющихся высококвалифицированными или квалифицированными специалистами, законодательством может быть предусмотрен иной порядок приема на работу, заключения и прекращения трудового договора.

Срок действия выданных подтверждений на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан для высококвалифицированных или квалифицированных иностранных специалистов составляет по их желанию до трех лет со дня их выдачи с возможностью неограниченного количества продлений, но не более чем на три года в каждом случае.

Высококвалифицированные или квалифицированные специалисты имеют право работать по совместительству на территории Республики Узбекистан без получения подтверждения на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан.

В случае досрочного прекращения трудового договора высококвалифицированные или квалифицированные специалисты вправе

искать другое место работы в течение тридцати рабочих дней, в период которых действие ранее выданных им подтверждений на право трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан, а также виз и видов на жительство сохраняется.

Критерии отнесения иностранных граждан к категории высококвалифицированных или квалифицированных специалистов устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

РАЗДЕЛ VII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Глава 31. Общие положения

Статья 527. Защита трудовых прав работников

Защита трудовых прав работников включает в себя:
предупреждение и (или) пресечение нарушений трудового законодательства, иных правовых актов о труде, а также условий трудовых договоров;

восстановление нарушенного права работника;
возмещение материального ущерба и (или) компенсации морального вреда, причиненного работнику в связи с нарушением его трудовых прав;
ответственность работодателей и иных должностных лиц, виновных в нарушении трудовых прав работника.

Статья 528. Недопустимость воспрепятствования реализации права работника на защиту трудовых прав

Не допускается воспрепятствование реализации права работника на защиту трудовых прав.

Письменные или устные обязательства работника об отказе от реализации права на защиту трудовых прав являются недействительными.

Статья 529. Основные способы защиты трудовых прав

Основными способами защиты трудовых прав являются:
самозащита работниками трудовых прав;
государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда;
общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда;
защита трудовых прав примирительно-посредническими процедурами;

защита трудовых прав органами по рассмотрению трудовых споров.

Работникам гарантируется право на выбор способа защиты трудовых прав, на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом.

Глава 32. Самозащита работником трудовых прав

Статья 530. Понятие и реализация самозащиты работником трудовых прав

Под самозащитой работником трудовых прав понимаются самостоятельные законные действия работника, направленные на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации без обращения или, наряду с обращением в органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Работник вправе реализовать право на самозащиту трудовых прав (далее – самозащита) с того момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Работник вправе принять решение о прекращении самозащиты в любой момент по своему усмотрению.

Статья 531. Формы самозащиты

В целях самозащиты работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, а также от выполнения по требованию работодателя:

работы, не предусмотренной трудовым договором;
действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, порочат честь и достоинство, деловую репутацию работника или других лиц.

На время отказа от выполнения работы или совершения действий, вплоть до устранения обстоятельств, указанных в части первой настоящей статьи, за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

В целях самозащиты работник имеет право отказаться от выполнения работы или совершения действий и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 532. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать осуществлению самозащиты работниками.

Преследование работников за использование допустимых законом способов самозащиты запрещается.

Статья 533. Злоупотребление правом на самозащиту

Злоупотреблением правом на самозащиту является:

заведомый отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы в случаях, не предусмотренных настоящим Кодексом или другим законом;

отказ работника от выполнения обусловленной трудовым договором работы при наличии обстоятельств, предусмотренных частью первой статьи 531 настоящего Кодекса, без извещения об этом работодателя;

отказ работника прекратить самозащиту после устранения обстоятельств, послуживших основанием для самозащиты.

Злоупотребление правом на самозащиту может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В случаях, когда злоупотребление правом на самозащиту повлекло за собой причинение работодателю прямого действительного ущерба, на работника может быть возложена обязанность возместить этот ущерб в порядке и размерах, предусмотренных настоящим Кодексом.

Глава 33. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

§1. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Статья 534. Уполномоченные государственные органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда осуществляются Министерством занятости и трудовых отношений

Республики Узбекистан, а также другими государственными органами в порядке, установленном законодательством.

Органы прокуратуры в пределах своих полномочий осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением настоящего Кодекса, а также иных законов в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О прокуратуре».

Государственный контроль и надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности (государственный энергетический надзор, государственный санитарно-эпидемиологический надзор, государственный надзор за соблюдением требований промышленной, ядерной и радиационной безопасности и другие) осуществляются в соответствии с законодательством уполномоченными государственными органами.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда в подведомственных организациях осуществляется государственными органами в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

Статья 535. Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан

Государственная трудовая инспекция Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (далее – Государственная трудовая инспекция) является структурным подразделением Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, осуществляющим государственный контроль и надзор за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, законодательства о занятости населения, об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя, о правах лиц с инвалидностью, иных правовых актов о труде, правил охраны труда и трудовых стандартов.

Статья 536. Проверки, проводимые государственными трудовыми инспекторами

Государственные трудовые инспекторы в целях осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Республики Узбекистан работодателей в порядке, установленном законодательством.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда,

выполнение работодателями предписаний государственных трудовых инспекторов об устранении выявленных в ходе проверок нарушений.

Порядок проведения проверок государственными трудовыми инспекторами определяется законодательством.

Статья 537. Обжалование неправомерных решений, действий (бездействия) государственных трудовых инспекторов

Неправомерные решения, действия (бездействие) государственных трудовых инспекторов могут быть обжалованы в вышестоящую трудовую инспекцию и (или) в суд.

Статья 538. Ответственность за воспрепятствование деятельности Государственной трудовой инспекции

Неисполнение предписаний, представлений и других актов Государственной трудовой инспекции, а также вмешательство в деятельность Государственной трудовой инспекции и воздействие в любой форме на ее работников с целью воспрепятствования законному исполнению возложенных задач и функций запрещается и влечет установленную законом ответственность.

§2. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Статья 539. Субъекты общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда осуществляется субъектами общественного контроля в соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об общественном контроле».

Субъектами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда являются граждане Республики Узбекистан, органы самоуправления граждан, а также негосударственные некоммерческие организации, средства массовой информации.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда может осуществляться также общественными советами, комиссиями и иными общественными организационными структурами в соответствии с законодательством.

Специальными субъектами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда являются профессиональные союзы.

**Статья 540. Права профессиональных союзов
при осуществлении общественного контроля
за соблюдением трудового законодательства, иных
правовых актов о труде и правил охраны труда**

Профессиональные союзы, их объединения, подразделения и первичные профсоюзные организации имеют право на осуществление общественного контроля на рабочих местах за соблюдением работодателями требований трудового законодательства и правил охраны труда, а также коллективных соглашений и коллективного договора, иных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Профессиональные союзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов, в выявлении причин нарушений охраны труда, расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, заседаниях медико-социальной экспертной комиссии.

При осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы вправе:

участвовать в соответствующих общественных советах при органах государственной власти на местах и органах государственного управления;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, обязательные для рассмотрения;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;

изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными соглашениями и коллективным договором;

иметь доступ к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

принимать участие в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

обращаться в суд в защиту трудовых прав работников.

При осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы имеют и иные права в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О профессиональных союзах».

Для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда профессиональные союзы, а также их объединения вправе создавать собственные инспекции.

Глава 34. Рассмотрение трудовых споров

§ 1. Общие положения

Статья 541. Понятие трудовых споров

Трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора, а также по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда.

Статья 542. Виды трудовых споров

В зависимости от субъектного состава трудовые споры могут быть индивидуальными либо коллективными.

Индивидуальным трудовым спором является неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам:

применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора;

установления работнику новых или изменения существующих индивидуальных условий труда (включая оплаты труда).

Индивидуальным трудовым спором является также спор:

между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;

между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с данным работодателем, в случае отказа работодателя в приеме этого лица на работу.

Коллективными трудовыми спорами являются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам:

установления новых или изменения существующих условий труда (включая оплату труда);

заключения и изменения коллективных соглашений, коллективного договора, а также иных правовых актов о труде, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников;

применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда.

В зависимости от способа разрешения трудовые споры могут носить исковой либо неискровой характер.

К спорам искового характера (споры о праве) относятся споры, возникающие по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде и правил охраны труда, трудового договора. Индивидуальные и коллективные споры искового характера рассматриваются в органах по рассмотрению трудовых споров. На основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения на любой стадии рассмотрения трудовых споров искового характера может быть применена процедура урегулирования спора при содействии медиатора.

К спорам неискровой характера (споры об интересе) относятся коллективные и индивидуальные трудовые споры, возникающие по вопросам установления новых и изменения существующих условий труда (включая оплаты труда), заключения, изменения коллективных соглашений, коллективного договора либо локальных актов, которые в соответствии с законодательством принимаются по согласованию с представителями работников. Коллективные и индивидуальные трудовые споры неискровой характера разрешаются посредством применения примирительно-посреднических процедур или процедуры урегулирования спора при содействии медиатора.

§2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Статья 543. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов о труде, трудового договора (индивидуальные трудовые споры искового характера) определяется настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Индивидуальные трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда (индивидуальные трудовые споры неискровой характера) разрешаются работодателем и профсоюзным комитетом.

Статья 544. Стороны индивидуальных трудовых споров

Одной стороной индивидуального трудового спора выступает работодатель, а другой стороной – работник, лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с этим работодателем, лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Каждая сторона индивидуального трудового спора вправе привлекать для защиты своих прав представителей.

Статья 545. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, которые непосредственно рассматриваются судом; судом.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Любой индивидуальный трудовой спор на любой стадии рассмотрения в комиссии по трудовым спорам либо в суде, до удаления суда в отдельную (совещательную) комнату для принятия судебного акта, может быть передан на рассмотрение медиатора в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О медиации».

Статья 546. Удовлетворение денежных требований работника

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При признании комиссией по трудовым спорам или судом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

§ 3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам**Статья 547. Образование комиссии по трудовым спорам**

Коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

По соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо в случаях, предусмотренных коллективным договором, комиссии по трудовым спорам могут создаваться в структурных подразделениях организаций.

Комиссии по трудовым спорам в структурных подразделениях организации действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым

спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих комиссий, определяемых коллективным договором, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом из равного количества представителей от каждой из сторон.

Работодатель и профсоюзный комитет, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Члены комиссии по трудовым спорам от профсоюзного комитета утверждаются постановлением (решением) соответствующего профсоюзного комитета, а члены комиссии представителей работодателя – его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен – в ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается в соответствующем положении либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель с согласия работника может возложить на него функции ответственного лица за организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии.

Статья 548. Полномочия комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров по вопросам применения трудового законодательства, иных правовых актов о труде, трудового договора, за исключением споров, которые непосредственно рассматриваются судом.

Полномочия комиссий по трудовым спорам, созданных в структурных подразделениях организаций, определяются в соответствующем положении либо ином локальном акте, утверждаемом по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом.

Статья 549. Порядок подачи заявления в комиссию по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации.

Заявление работника в комиссию по трудовым спорам должно содержать:

дату (когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в комиссию);

имеющиеся у работника доказательства, подтверждающие его доводы;

требования работника;

перечень прилагаемых к заявлению документов.

Статья 550. Подготовка к рассмотрению индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания:

выясняет обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения индивидуального трудового спора (выясняет предмет доказывания);

выявляет круг законов и иных правовых актов о труде, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;

уточняет состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;

определяет перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

Статья 551. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в комиссиях по трудовым спорам, в необходимых случаях могут рассматриваться в нерабочее время работника.

Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или его представителя. Рассмотрение трудового спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника либо его представителя на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом. Решение комиссии о снятии заявления с рассмотрения доводится до сведения работника в письменной форме с обязательным указанием причины снятия заявления с рассмотрения.

Работник на любой стадии рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам вправе прекратить данный спор.

Индивидуальные трудовые споры работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет рассматриваются в комиссии по трудовым спорам с участием одного из родителей или попечителя.

Работник, профсоюзный комитет имеют право пригласить адвоката, эксперта или иное третье лицо для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на свое заседание свидетелей, приглашать специалистов.

По требованию комиссии по трудовым спорам работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов из каждой стороны.

В заседании комиссии по трудовым спорам должно участвовать равное количество представителей работодателя и профсоюзного комитета.

Решение, принятое неполномочным составом комиссии по трудовым спорам, является незаконным.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На первом заседании комиссии по трудовым спорам по соглашению членов комиссии (представителей работников и работодателей) определяется председатель и секретарь данного заседания. На последующих заседаниях комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь каждого следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

Заседание комиссии по трудовым спорам открывает председатель, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии. Председатель проверяет присутствие сторон, полномочность представителей, затем разъясняет лицам, участвующим в заседании комиссии, их права и обязанности.

Стороны индивидуального трудового спора, рассматриваемого в комиссии по трудовым спорам, вправе:

- представлять доказательства;
- участвовать в исследовании доказательств;
- задавать вопросы лицам, участвующим в заседании комиссии, свидетелям, специалистам и иным лицам, приглашенным на заседание комиссии;
- заявлять ходатайства;
- давать устные и письменные объяснения комиссии;
- возражать против ходатайств и доводов других лиц, участвующих в заседании комиссии;
- обжаловать решение комиссии в судебном порядке;
- использовать в заседании комиссии аудио- и видеоаппаратуру.

Рассматривая индивидуальный трудовой спор по существу, комиссия по трудовым спорам сначала заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются свидетели, специалисты и иные лица, приглашенные для участия в рассмотрении спора.

Статья 552. Протокол заседания комиссии по трудовым спорам

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

В протоколе заседания комиссии по трудовым спорам отражается весь ход проводимого заседания:

- дата проведения заседания;
- состав комиссии;
- какое заявление рассматривается;
- порядок ведения заседания комиссии;
- изложение объяснений и доводов, приводимых работником (его представителем) и представителем работодателя, а также показаний свидетелей, мнений специалистов;
- суть решения.

Стороны индивидуального трудового спора и заинтересованные участники заседания комиссии по трудовым спорам вправе знакомиться с протоколом заседания и в течение трех рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания к протоколу с указанием ошибок, искажений или его неполноты. Комиссия должна приложить письменные замечания сторон к протоколу заседания.

Ведение протокола заседания комиссии по трудовым спорам может осуществляться в электронной форме путем аудио- или видеозаписи заседания комиссии.

Статья 553. Отказ в принятии заявления работника

Комиссия по трудовым спорам отказывает в принятии заявления работника, если в производстве комиссии по трудовым спорам или суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени работника подано лицом, не имеющим на то полномочий, или если рассмотрение данного индивидуального трудового спора не входит в полномочия комиссии.

Председатель комиссии по трудовым спорам, назначенный на предыдущем заседании, в трехдневный срок выдает заявителю мотивированный письменный отказ в принятии заявления.

Статья 554. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в шестимесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам срока, установленного в части первой настоящей статьи, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и рассмотреть спор по существу.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации.

Статья 555. Решение комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение по соглашению представителей профсоюзного комитета и работодателя.

Решение комиссии по трудовым спорам должно быть мотивированным и основанным на трудовом законодательстве и иных правовых актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам обособленного подразделения организации, – наименование подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, суть спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

суть решения и его обоснование (со ссылкой на законодательство и иные правовые акты о труде, трудовой договор);

результаты голосования.

В решении комиссии по трудовым спорам по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение комиссии по трудовым спорам подписывается председателем и секретарем заседания комиссии, имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии по трудовому спору вручается (направляется) работнику, работодателю и профсоюзному комитету в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 556. Перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила индивидуальный трудовой спор, заинтересованный работник или его представитель вправе обратиться в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 557. Гарантии для членов комиссии по трудовым спорам

В отношении работников – членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются понижение тарифной ставки (оклада) и прекращение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1 части второй статьи 161 настоящего Кодекса.

На период непосредственного рассмотрения индивидуального трудового спора и подготовки дела к рассмотрению работники – члены комиссии по трудовым спорам освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы.

§ 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке

Статья 558. Индивидуальные трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в суде

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- 1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;
- 2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 3) о возмещении работодателем вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием либо материального ущерба имуществу работника;
- 4) о компенсации морального вреда, причиненного работнику работодателем;
- 5) об отказе в приеме на работу;
- 6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- 7) возникающие между работниками и работодателями – физическими лицами;
- 8) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда и занятий;
- 9) о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю.

Индивидуальные трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в судах.

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Статья 559. Право на обращение в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора

Право на обращение в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора имеют:

- 1) работник или профсоюзный комитет;
- 2) должностные лица Государственной трудовой инспекции;
- 3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему материального ущерба, причиненного работником;
- 4) органы юстиции в установленном законодательством порядке;
- 5) прокурор.

Статья 560. Сроки обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора

Для обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе – три месяца со дня вручения работнику копии приказа работодателя о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, – один год со дня обнаружения работодателем причиненного ущерба;

по другим трудовым спорам – шесть месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

По спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника, а также по спорам о компенсации причиненного работнику морального вреда срок обращения в суд не устанавливается.

Течение срока обращения в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается на период рассмотрения индивидуального трудового спора в порядке медиации.

Статья 561. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, незаконного перевода, изменения условий труда либо отстранения

от работы орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, а также прежние условия труда.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику средней заработной платы за все время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением, либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация организации (ее обособленного подразделения), изменение штатов, повлекшее сокращение, или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (в должности)), – другая равноценная работа (должность).

В случаях ликвидации организации (ее обособленного подразделения) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (в должности), предоставление другой равноценной работы осуществляется местными органами по труду.

Статья 562. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из индивидуальных трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 563. Отсутствие ограничений на сумму иска и его обеспечение

На сумму иска по индивидуальным трудовым спорам и на обеспечение иска не могут быть установлены никакие ограничения.

Статья 564. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора, незаконном отстранении от работы или незаконном переводе работника на другую работу

В случае причинения должностным лицом ущерба работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, работнику, незаконно отстраненному от работы или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный ущерб на должностное

лицо, виновное в нарушении трудового законодательства. Такая обязанность возлагается также в случае, если должностное лицо задержало исполнение решения комиссии по трудовым спорам или суда о восстановлении работника на работе.

Размер возмещения материального ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 565. Компенсация морального вреда

В случаях, когда нарушение трудовых прав работника повлекло за собой причинение ему нравственных и (или) физических страданий, суд вправе по требованию работника вынести решение о компенсации ему морального вреда, причиненного работодателем. Размер морального вреда определяется судом.

§ 5. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам

Статья 566. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии по трудовым спорам в срок, предусмотренный в части первой настоящей статьи, работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (далее – удостоверение).

В удостоверении указываются:

наименование комиссии по трудовым спорам, вынесшей решение по трудовому спору;

даты принятия решения и выдачи удостоверения;

фамилия, имя, отчество работника;

решение по существу спора.

Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря комиссии и выдается работнику под роспись.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам за получением удостоверения в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, государственный исполнитель приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке в соответствии с Законом

Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».

В случае признания комиссией по трудовым спорам пропуска работником сроков, установленных в частях пятой и седьмой настоящей статьи, уважительными комиссия восстанавливает эти сроки.

**Статья 567. Ограничение обратного взыскания сумм,
выплаченных по решению органов,
рассматривающих индивидуальные трудовые споры**

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по индивидуальному трудовому спору, при отмене решения, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

**Статья 568. Изменение формулировки основания прекращения
трудового договора**

В случае признания формулировки основания прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении основания прекращения трудового договора в точном соответствии с законодательством со ссылкой на соответствующую статью (часть, пункт, абзац) закона.

Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством, и размере причитающегося работнику выходного пособия.

Если суд признает, что формулировка основания прекращения трудового договора порочит честь, достоинство и деловую репутацию работника, то суд по его требованию решает вопрос о компенсации причиненного ему морального вреда.

**Статья 569. Немедленное исполнение решений по некоторым
индивидуальным трудовым спорам**

Решение суда о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу либо о предоставлении прежней работы работнику, незаконно отстраненному от работы, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, по обращению

работника выносит соответственно определение или решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате в полном размере за все время задержки исполнения определения либо решения.

В случае несвоевременного исполнения работодателем решения комиссии по трудовым спорам работник незаконно переведенный либо незаконно отстраненный от работы вправе обратиться в суд с требованием о выплате ему работодателем средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработной плате, вызванного задержкой исполнения решения комиссии.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за три месяца.

В случае отмены судебных актов по требованиям, вытекающим из индивидуальных трудовых отношений, поворот исполнения судебного акта допускается, если отмененный судебный акт был основан на сообщенных истцом ложных сведениях либо представленных им подложных документах.

§ 6. Разрешение (урегулирование) коллективных трудовых споров

Статья 570. Основные понятия

Примирительно-посреднические процедуры представляют собой последовательное разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Примирительной комиссией является орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора путем примирения сторон.

Трудовым арбитражем является временно или постоянно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для его разрешения при недостижении соглашения в примирительной комиссии с привлечением уполномоченных лиц.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в сроки, предусмотренные частями второй и третьей статьи 572 настоящего Кодекса своего решения.

Статья 571. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьей 42 настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками организации, (обособленного подразделения организации) и (или) их представителями, утверждаются на соответствующем общем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представителями работников, уполномоченными ими на разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения общего собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов, их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами и направляются сторонам социального партнерства.

Требования, предусмотренные частями второй и четвертой настоящей статьи, могут быть направлены в соответствующий государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров, в том числе в виде электронного документа. В этом случае государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Статья 572. Рассмотрение требований работников и их представителей

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении профсоюзному комитету в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов, их объединений, а при отсутствии на соответствующем уровне профессиональных союзов – иных объединений работников, и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Статья 573. Примириательно-посреднические процедуры

Порядок разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

рассмотрение спора примирительной комиссией;

рассмотрение спора с участием медиатора;
рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Представители сторон коллективного трудового спора, примирительная комиссия, медиатор, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительно-посреднические процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим параграфом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительно-посреднических процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом заседания примирительной комиссии.

Статья 574. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора примирительной комиссией

В случае возникновения коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением (постановлением) профсоюзного комитета.

Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников на соответствующем уровне.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на паритетной основе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на первичном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня принятия соответствующих актов о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет

для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора составляют протокол разногласий и приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием медиатора.

Если в течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий стороны коллективного трудового спора не приступают к переговорам, вопрос о рассмотрении коллективного спора с участием медиатора снимается в связи с недостижением согласия сторон. В этом случае стороны переходят к переговорам о передаче спора на рассмотрение трудового арбитража.

Статья 575. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора с участием медиатора

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру медиатора. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры медиатора в соответствующий государственный орган по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры медиатора, то они приступают к переговорам о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора определяется соглашением сторон коллективного трудового спора в соответствии с законом.

Медиатор имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора с участием медиатора осуществляется на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а на иных уровнях социального

партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня выбора медиатора и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 576. Разрешение (урегулирование) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров для разрешения (урегулирования) данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для разрешения (урегулирования) коллективных трудовых споров, передаваемых ему для разрешения (урегулирования) по соглашению сторон.

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры медиатора, или после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора с участием медиатора стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решения трудового арбитража. После этого стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для разрешения (урегулирования) данного коллективного трудового спора либо передать его на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по разрешению (урегулированию) коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже, утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан с учетом мнения Республиканской трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже.

Коллективный трудовой спор разрешается (урегулируется) в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на первичном уровне социального партнерства в срок до пяти рабочих дней, а при разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до десяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж:

рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;

получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора;

информирует в случае необходимости органы государственного управления, органы государственной власти на местах и органы самоуправления граждан о возможных социальных, экономических и иных последствиях коллективного трудового спора;

принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Решение трудового арбитража по разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме не позднее следующего рабочего дня после принятия решения.

Статья 577. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и города Ташкента.

Работодатель, не позднее следующего рабочего дня с момента начала коллективного трудового спора, в письменной или электронной форме уведомляет государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров о возникновении спора в организации.

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан:

- ведет учет коллективных трудовых споров, возникающих на отраслевом и республиканском уровне социального партнерства;
- содействует урегулированию коллективных трудовых споров;
- ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
- организует подготовку трудовых арбитров;
- утверждает рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Каракалпакстан и главные управления занятости областей и города Ташкента:

- ведут учет коллективных трудовых споров, возникающих на первичном и территориальном уровне социального партнерства;
- содействуют урегулированию коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

- проверяют, в случае необходимости, полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

- выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

- оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и урегулирования.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Статья 578. Гарантии лицам, участвующим в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время разрешения (урегулирования) спора.

Участвующие в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения (урегулирования) коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, трудовой договор с ними не может быть прекращен по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

Статья 579. Уклонение от участия в примирительных процедурах

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, другая сторона коллективного трудового спора вправе потребовать не позднее следующего рабочего дня (смены) проведения переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора с участием медиатора, другая сторона коллективного трудового спора вправе потребовать не позднее следующего рабочего дня (смены) проведения переговоров о разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на разрешение (урегулирование) в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в разрешении (урегулировании) коллективного трудового спора трудовым арбитражем, считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению (урегулированию) коллективного трудового спора.

Статья 580. Соглашения, достигнутые сторонами трудового спора в ходе разрешения (урегулировании) коллективного трудового спора и контроль за их выполнением

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения (урегулирования) этого спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора, а также государственными органами по урегулированию трудовых споров.

Статья 581. Рассмотрение коллективных трудовых споров искового характера в суде

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательства, коллективных соглашений и коллективного договора, локальных актов, принятых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, подлежат рассмотрению судом.

При рассмотрении в судах коллективных трудовых споров, указанных в части первой настоящей статьи, и исполнении судебных решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

