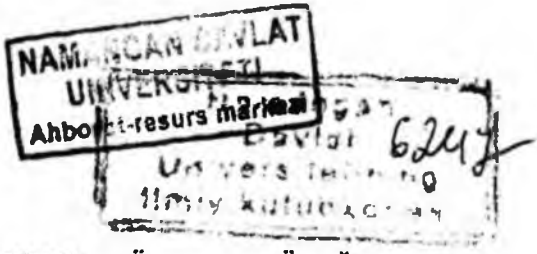
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ **МЕҲНАТ КОДЕКСИ**

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

«СОЛИҚЛАР ВА БОЖХОНА ХАБАРЛАРИ»
ГАЗЕТАСИНИНГ КУТУБХОНАСИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МЕҲНАТ КОДЕКСИ



«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи
Тошкент — 2004

67.405
Ў 32

Масъул мухаррир А. А. РИСҚУЛЛАЕВ

Ў 32 **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси**: Меъёрий ҳужжатлар тўплами / Масъул мухаррир А.А.Рисқулаев. — Тошкент: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2004. — 344-б. («Солиқлар ва божхона хабарлари» газетаси кутубхонаси туркуми, 4-чиқарилиш).

Мазкур тўплам Меҳнат кодекси, унинг аввалги таҳрирлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси қонунларидан Меҳнат кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисидаги қўчирмаларни ўз ичига олади.

Кодекс 2004 йил 1 июлдаги ҳолат бўйича таҳрирда тақдим эгилган.

ББК 67.405(5У)

© «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2004 й.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МЕҲНАТ КОДЕКСИНИ ТАСДИҚЛАШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҚОНУНИ

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси **қарор қилади:**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси тасдиқлансин.

Ўзбекистон Республикаси Президенти **И. КАРИМОВ**

Тошкент шаҳри,
1995 й. 21 декабрь, 161-I-сон

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИНИ АМАЛГА КИРИТИШ ТАРТИБИ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ МАЖЛИСИНИНГ ҚАРОРИ

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси **қарор қилади:**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан эътиборан амалга киритилсин.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги Қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Кодексга зид бўлмаган қисми қўлланилади.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга нисбатан қўлланилади.

Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда тарафлар-

нинг ҳуқуқлари ва бурчлари 1996 йил 1 апрелдан эътиборан Меҳнат кодексига мувофиқ тартибга солинади.

4. Муддатли меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг Меҳнат кодекси 99-моддасининг биринчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган тартиби ва 104-моддасининг қоидалари Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан бошлаб тузилган муддатли меҳнат шартномаларига нисбатан қўлланилади.

5. Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган таътилнинг энг оз муддатидан ортиқча қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш 1996 йил 1 апрелдан эътиборан охирги иш йилидаги ва шундан кейинги йиллардаги таътилларга нисбатан қўлланилади.

6. Белгилаб қўйилсинки, тегишли қонун қабул қилингунга қадар давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати сақланиб қолади.

7. Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан кейин келиб чиққан меҳнат низоларига татбиқ этилади.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

Олий Мажлисга Ўзбекистон Республикасининг қонунларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштириш тўғрисида таклифлар тақдим этсин;

Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг ҳужжатларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштирсин;

Ўзбекистон Республикаси вазирликлари ва идоралари Меҳнат кодексига зид бўлган ўз норматив ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг локал ҳужжатлари Меҳнат кодексига мувофиқ ҳолга келтиришини ташкил этсин.

9. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги икки ойлик муддат ичида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси нашр этилишини таъминласин.

Ўзбекистон Республикаси
Олий Мажлисининг Раиси **Э. ХАЛИЛОВ**

Тошкент шаҳри,
1995 йил 21 декабрь, 162-I-сон

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ

I боб. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

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

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

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

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда,

---

* Бундан буён матнда «меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар» деб юритилади.

** Бундан буён матнда «корхоналар» деб юритилади.

*** Бундан буён матнда «меҳнат шартномаси» деб юритилади.

меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

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

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

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

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

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

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

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши

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

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

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

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

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

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

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

8-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳуж-

жатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

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

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

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

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

2) касаба уюшмалари.

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

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

(9-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон, 07.12.2001 й. 320-II-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белги-

ланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади.

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

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

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

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

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

13-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

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

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

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

II боб. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

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

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

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

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

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

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

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

Ҳар бир ходим:

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

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

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

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

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

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

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

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

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

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

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

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

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

ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;

ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;

табиий иқлим шароитлари;

ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;

бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

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

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

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

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

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

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

III боб. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги

Меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши

мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

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

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

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

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

22-модда. Касаба уюшмалари

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

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:

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

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

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

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

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

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидагиларни амалга ошириши шарт:

ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишнинг тақиқланиши

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

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

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

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги

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

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари

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

IV боб. ЖАМОА ШАРТНОМЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади

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

Жамоа келишуви — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва

ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.

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

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари

Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари қуйидагилардир:

қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;

тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

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

мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;

олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;

текшириб боришнинг мунтазамлиги;

жавобгарликнинг муқаррарлиги.

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи

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

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

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI Abbort-resurs markazi

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

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

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

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби

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

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

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

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор

қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

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

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш

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

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

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:

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

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

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

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

2-§. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

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

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

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

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

37-модда. Жамоа шартиомасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

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

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

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

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

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

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

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

ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

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

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

Башарти амалдаги қонунларда норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида албатта мустаҳкамлаб қўйи-

лиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

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

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

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги

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

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

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

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

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

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

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

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

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

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

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

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

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

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

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

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқилаётганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутил-

ган имтиёзларни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

45-модда. Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатилаётганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб борилаётган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

46-модда. Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

(46-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

3-§. ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

47-модда. Жамоа келишувларининг турлари

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

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама

ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

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

48-модда. Бош келишув

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

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

49-модда. Тармоқ келишувлари

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

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

(49-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

50-модда. Ҳудудий (минтақавий) келишувлар

Ҳудудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг

таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

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

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

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

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

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

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

(51-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

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

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

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

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

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

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

давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

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

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

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

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш

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

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати

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

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

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси

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

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

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш

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

(46-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

МАХСУС ҚИСМ

V боб. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

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

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

58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари

Давлат:

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

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

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

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

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

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

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

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

59-модда. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсати-

ши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

(59-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

60-модда. Ишсиз деб эътироф этиш

Ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ёки қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахс ишсиз деб эътироф этилади.

(60-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади. Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

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

гини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш

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

63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш

Агар иш: яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса, таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса; таклиф қилинган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса; ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

(63-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

64-модда. Моддий мадад беришга оид кафолатлар

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

ишсизлик нафақаси тўлаш;

қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

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

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

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

65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари

Ишзизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамогида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи, у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб, кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

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

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

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

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

(65-моддага Ўзбекистон Республикасининг 25.12.1998 й. 729-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

ишсиз шахс ишга жойлашганда;

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

ишсизлик нафақасини олувчи шахс пенсия ёшига етган тақдирда;

қарамогида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса;

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

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

ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, — стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида.

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, — бундай ишларда иштирок этган даврида.

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

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

(66-моддага Ўзбекистон Республикасининг 25.12.1998 й. 729-I-сон, 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Меҳнат шартномаси:

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

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

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

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

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

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

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этиладилар.

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

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

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

(67-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон, 29.08.1998 й. 681-I-сон, 15.04.1999 й. 772-I-сон Қонуниларга мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Давлат:

ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга; таълим муассасаларини битирган ёшларга; Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати, Давлат чегараларини ҳимоя қилувчи қўмита ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилганларга; ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга; жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш,

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш минимал иш жойларини белгилаб қўйиш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди.

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

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

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса — маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

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

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

(68-моддага Ўзбекистон Республикасининг 20.08.1999 й. 832-I-сон, 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари

тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар

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

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

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

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

(71-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

VI боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни

ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

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

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

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

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

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);

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

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

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

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

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

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

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

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

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

(76-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

2-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

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

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

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

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

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

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

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

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

(78-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

Бу қоидадан истисnolар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

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

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

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

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

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

81-модда. Меҳнат дафтарчаси

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

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

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

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби

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

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

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

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

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

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

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

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

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

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

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

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

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш

ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

(84-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

85-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

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

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

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

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

87-модда. Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

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

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши

давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

3-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

88-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби

Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқаришмаиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

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

Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга ушбу Кодекснинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

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

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

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

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

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

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

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

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

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

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисоб-

ланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш

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

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

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

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

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

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга

ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

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

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

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

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

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

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

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

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

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

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

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

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

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

4-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

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

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин;

6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

(97-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон, 01.05.1998 й. 621-I-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

(98-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

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

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

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

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

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

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

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

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартнома-

сини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

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

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

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

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

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

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

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

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

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

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекла-

ши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди.

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

(100-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилин-

ган тақдирда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди.

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

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

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

(101-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

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

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

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

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

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

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси корхона мулкдори алмашиши сабабли бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) янги мулкдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

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

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

вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

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

(102-моддага Ўзбекистон Республикасининг 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

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

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

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

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

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича

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

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

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

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракат-

лари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

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

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

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

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

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

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

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

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

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

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

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

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

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

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

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

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади.

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

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

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

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

111-модда. Ишга тиклаш

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

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

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаба уюшмаси қўми-

таси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинган-олинмаганлигини аниқлайди.

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

Ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

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

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

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

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

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

113-модда. Ишдан четлаштириш

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

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

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

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

VII боб. ИШ ВАҚТИ

114-модда. Иш вақти тушунчаси

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

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати

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

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

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

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

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

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

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

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

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

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228-1-модда).

(116-моддага Ўзбекистон Республикасининг 14.04.1999 й. 760-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

(117-моддага Ўзбекистон Республикасининг 20.08.1999 й. 832-I-сон, 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодексда (229-модда), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти режими

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат

тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, — ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади.

121-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати

Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати

Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

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

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

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

Ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (115-118-моддалар). Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлла-

ниш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

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

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

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

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

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

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати

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

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

VIII боб. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. ТАНАФФУСЛАР, ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ КУНЛАРИ

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси

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

127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар

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

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

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

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

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

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

129-модда. Дам олиш кунлари

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

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

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши

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

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

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

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь — Янги йил;

8 март — Хотин-қизлар куни;

21 март — Наврўз байрами;

9 май — Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь — Мустақиллик куни;

1 октябрь — Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь — Конституция куни;

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

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

(131-моддага Ўзбекистон Республикасининг 15.04.1999 й. 772-I-сон, 27.12.1996 й. 367-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

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

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

2-§. ТАЪТИЛЛАР

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

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

134-модда. Йиллик асосий таътил

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

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллар

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга — ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ўттиз календарь кун.

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

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

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллар

Қўшимча таътиллар:

меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

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

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

(136-моддага Ўзбекистон Республикасининг 20.08.1999 й. 832-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил

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

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати,таътилларнинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тар-

моқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, — касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услубиёти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта огир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

(137-моддага Ўзбекистон Республикасининг 20.08.1999 й. 832-I-сон, 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

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

139-модда. Йиллик таътилларнинг муддатини ҳисоблаш

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

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

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби

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

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

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

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

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

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

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

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

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

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

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

143-модда. Таътилларни бериш тартиби

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

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

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

аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан заҳирага бўшатилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

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

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

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

муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

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

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

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

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

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

144-модда. Таътилларни бериш вақти ва навбати

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

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

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

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳ-

дан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

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

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

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

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

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

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

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

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

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

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

Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган

ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилади.

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

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

147-модда. Таътилдан чақириб олиш

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

148-модда. Таътиллар учун ҳақ тўлаш

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

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

149-модда. Ижтимоий таътиллар

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

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

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

ижодий таътиллар (258-модда).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилади-ган таътиллар

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

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

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

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

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

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

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

151-модда. Фойдаланилмаган таътиллар учун пуллик компенсация тўлаш

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

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

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

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

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

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

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

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

IX боб. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

153-модда. Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш

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

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томо-

нидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

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

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

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

(153-моддага Ўзбекистон Республикасининг 30.08.2001 й. 271-II-сонли, 30.08.2002 й. 405-II-сонли Қонунларига мувофиқ ўзгартиришлар киритилган)

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

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

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

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори

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

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нор-

мал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар (157, 158-моддалар), шунингдек район коэффициентлари (153-моддaнинг тўртинчи қисми) қўшилмайди.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

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

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

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

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

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

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

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

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш

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

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

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

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

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

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

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

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

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

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар

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

161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари

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

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

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

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

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

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

163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

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

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

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

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

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

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

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

X боб. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўта-

диган даври учун, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади.

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

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

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

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

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни

бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси

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

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

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

йўл кира харажатлари;

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

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

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

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

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

XI боб. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

174-модда. Корхоиада меҳнат тартиби

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

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар

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

176-модда. Ходимнинг бурчлари

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

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхо-

нада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари

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

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

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш

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

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш

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

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёз-

лар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

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

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

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

181-модда. Интизомий жазолар

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

1) хайфсан;

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

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

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

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

(181-моддага Ўзбекистон Республикасининг 20.08.1999 й. 832-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

182-модда. Интизомий жазоларни қўллаш тартиби

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

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

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

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

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

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

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

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

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

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

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

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

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

XII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

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

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

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

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

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизли-

ги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади.

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

2-§. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар

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

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

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

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат

низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

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

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

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

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

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

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

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қоби-

лиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса, — бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

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

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

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

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

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

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

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

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда со-

ғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қарамоқда бўлиш фаразан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

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

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, —

иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3-§. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

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

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

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

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

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

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан

қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси

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

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

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

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

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

3) қасддан зарар етказилганда;

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

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

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

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

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

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

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

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

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

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

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

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланиши-

ни таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

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

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

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

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик, ушбу Кодекснинг 202-моддаси биринчи қисмининг 2-7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

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

Иш берувчи зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар

миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

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

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

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

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

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

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

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тўлаш

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

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушбу Кодексда назарда тутилган доирада амалга оширилади.

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият беради. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият берган ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса ва зарарни тўлашдан бўйин товласа, қарзнинг узилмай қолган қисми нотариал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.

Иш берувчининг розилиги билан ходим етказилган зарарни қоплаш учун унга баҳоси тенг мол-мулк бериши ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

207-модда. Зарарни ундириш тартиби

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.

208-модда. Корхонага унинг раҳбари томонидан етказилган зарарнинг тўланиши

Корхона мулкдори ёки у ваколат берган орган билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхона раҳбари томонидан корхонага етказилган зарар ушбу Кодексда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда тўланади.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш суд тартибида амалга оширилади.

(208-моддага Ўзбекистон Республикасининг 01.05.1998 й. 621-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

209-модда. Зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан шикоят қилиш ҳуқуқи

Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

210-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 ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳақидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини, агар зарар ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида етказилган бўлса, камайтиришга йўл қўйилмайди.

XIII боб. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари

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

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

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

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

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни

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

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

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

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

214-модда. Тиббий кўрик

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

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

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

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

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

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

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

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

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

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

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

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

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

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

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материал-

лар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

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

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

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);

даволаш-профилактика озиқ-овқати;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

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

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

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

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

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

(220-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV боб. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

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

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

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда,шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер

остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

228[1]-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вактининг хафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган кискартирилган муддати белгиланади.

Иш вактининг кискартирилган муддати чогида ушбу модданинг биринчи кисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига хак хар кунги тўлик иш муддати чогида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган микдорда тўланади.

(Модда Ўзбекистон Республикасининг 14.04.1999 й. 760-I-сон Қонунига мувофиқ киритилган)

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

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

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

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

231-модда. Аёлларга йиллик таътилларни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

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

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

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

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

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

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

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

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

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

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

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

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

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳуж-

жатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллар

Янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллар берилади (234-модда).

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Болаои бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

(237-моддага Ўзбекистон Республикасининг 15.04.1999 й. 772-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

238-модда. Онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар

Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот эт-

ган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

2-§. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиш мумкин.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши керак.

(239-моддага Ўзбекистон Республикасининг 29.08.1998 й. 681-I-сон, 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиги, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофоза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда белгилайди.

242-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати

Иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар (таътил даврида ишлаётган ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчилар) учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг *ўқув йили давомидаги иш вақти муддати* ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

243-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кунда-

лик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

244-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик таътил берилади ва улар бу таътилдан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин.

Башарти таътил берилаётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилнинг муддати ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажи учун — ўттиз календарь кун ҳисобидан, ўн саккиз ёшга тўлгандан кейинги иш стажи учун эса, — умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

245-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг тақиқланиши

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади.

246-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг қўшимча кафолатлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

247-модда. Меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор қилиш

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

3-§. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ҚЎШИБ ОЛИБ БОРАЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ИМТИЁЗЛАР

248-модда. Ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шароитлар яратиб бериш

Ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бериши шарт.

249-модда. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар.

250-модда. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун йиллик таътиллар бериш вақти

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътилларни иш берувчи

уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

251-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун иш вақтини қисқартириш

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади, қишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун эса, икки иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар, ўқув йили мобайнида камида ўттиз олти иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда иш соати давомида ишдан озод қилинадилар. Беш кунлик иш ҳафтасида ишланган тақдирда, ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори эса,иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради.

Ишдан озод қилинган вақт учун ўқувчиларга асосий иш жойида оладиган ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

252-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш муносабати билан бериладиган таътиллар

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда XI (XII) синфда битирув имтиҳонлари топшириш даврида йигирма иш кунидан кам бўлмаган, IX синфда эса саккиз иш кунидан кам бўлмаган таътил берилади.

Мазкур мактабларнинг V, VI, VII, VIII, X ва XI синфларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун қонун ҳужжатларида синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш вақтида ушбу Кодекснинг 251-моддасига мувофиқ бериладиган кунларнинг умумий миқдорини қисқартириш (саккиз-ўн икки кунга) ҳисобига уларнинг асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда тўрт кундан олти кунгача ишдан озод қилиш белгилаб қўйилиши мумкин.

253-модда. Ҳунар-техника билим юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллар

Ҳунар-техника билим юртларида таълим олишнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар имтиҳонларга тайёрланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига ишдан озод қилинадилар.

254-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллар

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун эса, камида ўн календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

255-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга иш вақти бўйича бериладиган имтиёзлар

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида

машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

256-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллар

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйидаги тартибда:

биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида ўттиз календарь кун;

учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида қирқ календарь кун;

олий ва ўрта махсус ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун;

диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллар берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охирги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

257-модда. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш учун ҳақ тўлашдаги имтиёзлар

Иш берувчи олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг эллик фоиздан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

Диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда ҳам шундай миқдорда йўл кира тўланади.

258-модда. Ижодий таътиллар

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини якунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллар берилади.

Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

XV боб. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни

Якка меҳнат низолари — бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низонинг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка меҳнат низолари:

меҳнат низолари комиссиялари томонидан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низолар бундан мустасно;

туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодекс билан тартибга солинади, меҳнат низоларига доир ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссияларини тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

263-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати

Башарти ходим келишмовчиликни мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борган музокараларида ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўради, кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган меҳнат низолари (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

264-модда. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларидан иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир

мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

265-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қароринининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

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

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш

Башарти меҳнат низолари комиссияси ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин.

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Қуйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эгадирлар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) прокурор.

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлигига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

(269-моддага Ўзбекистон Республикасининг 01.05.1998 й. 621-I-сон Қонунига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича — зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

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

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

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

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний

эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айни бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

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

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланишши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки

бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

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

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

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

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) — бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни

қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқадилар.

Ушбу модданинг учинчи қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш хамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодексда якка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўланилади.

XVI боб. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса, уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари;

бола туғилганда бериладиган нафақалар;

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар.

Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тадбирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.

2-§. ДАВЛАТ ИЖТИОМИЙ СУҒУРТАСИ БЎЙИЧА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚАЛАР

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади (233-модда).

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа

Бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа тўланади. Ҳар бир туғилган бола учун бериладиган нафақанинг миқдори ва уни тўлаш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа

Суғурта қилинган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.

3-§. ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ

289-модда. Ёшга доир пенсия

Ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда: эркаклар — олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган тақдирда, аёллар — эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса, — меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.

290-модда. Ногиронлик пенсияси

Ногиронлик пенсияси суғурта қилинган ходимларга — ногиронлик меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли келиб чиққан бўлса, меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар, ногиронлик бошқа сабаблар туфайли келиб чиққанда эса, — тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлганда тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ бўлади.

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилиятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи

Турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса — уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори

Давлат пенсияларининг миқдори қонунда белгиланган тартибда аниқланади.

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби

Давлат пенсияларини тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

ЎҚИТУВЧИ ВА МУРАББИЙЛАР КУНИНИ БЕЛГИЛАШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ
27.12.1996 й. 367-I-сон

(Кўчирма)

2. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова) **131-моддаси олтинчи хатбошидан** кейин қуйидаги мазмундаги янги хатбоши билан тўлдирилсин:

«1 октябрь — Ўқитувчи ва мураббийлар куни;»

Шу **модданинг еттинчи, саккизинчи** ва **тўққизинчи хатбошилари** тегишли равишда **саккизинчи, тўққизинчи** ва **ўнинчи хатбошилар** деб ҳисоблансин.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ
01.05.1998 й. 621-I-сон

(Кўчирма)

12. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонига илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда):

1) **97-моддаси** қуйидаги мазмундаги **6-банд** билан тўлдирилсин:

«6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан»;

2) **208-моддасининг иккинчи қисмидаги** шу корхона мулкдори ёки у ваколат берган органнинг аризаси асосида деган сўзлар чиқариб ташлансин;

3) **269-моддаси**:

қуйидаги мазмундаги **учинчи қисм** билан тўлдирилсин:

«Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади»;

учинчи қисм тўртинчи қисм деб ҳисоблансин.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ
29.08.1998 й. 681-I-сон

(Кўчирма)

XIV. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрдаги Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда):

1) **60-моддасининг** матни қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс

сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ёки қайта таиёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахс ишсиз деб эътироф этилади»;

2) **63-моддаси** «боглиқ бўлса» деган сўзлардан кейин «таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса» деган сўзлар билан тўлдирилсин;

3) **66-моддаси**:

биринчи қисмининг тўртинчи ва **бешинчи хатбошилари** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса»;

биринчи қисмининг еттиичи хатбошисидаги «олишга уринса» деган сўзлар «олаётган бўлса» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

иккинчи қисмининг иккиичи хатбошиси қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, — стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида»;

тўртинчи қисми чиқариб ташлансин;

4) **67-моддасининг тўртинчи қисмидаги** «улар ишсиз мақомига эга бўладилар» деган сўзлар «улар ишсиз деб эътироф этиладилар» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

5) **68-моддаси**:

биринчи қисми қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Давлат: ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлгиз ота, ёлгиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга; таълим муассасаларини битирган ёшларга; Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилганларга; ноги-

ронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга; жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш минимал иш жойларини белгилаб қўйиш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди»;

иккинчи қисмидаги «Қуролли Кучлар сафидан, ИИВ қўшинларидан ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан» деган сўзлар «Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

6) **78-моддаси иккинчи қисмининг тўртинчи хатбошисидаги** «белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган ногиронлар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни» деган сўзлар «белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

7) **84-моддасининг учинчи қисмидаги** «квота ҳисобидан» деган сўзлар «минимал иш жойлари ҳисобидан» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

8) **220-моддасининг биринчи қисмидаги** «белгиланган квота ҳисобидан» деган сўзлар «белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

9) **239-моддасининг**:

биринчи қисмидаги «Белгиланган квота» деган сўзлар «Белгиланган минимал иш жойлари» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

иккинчи қисмидаги «Квота» деган сўз «Белгиланган минимал иш жойлари» деган сўзлар билан алмаштирилсин.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 25.12.1998 й. 729-I-сон

(Кўчирма)

XII. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда):

1) **65-моддасининг биринчи қисми** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахзга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамогида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради»;

2) **66-моддадаси**:

биринчи қисми қуйидаги мазмундаги **тўртинчи хатбоши** билан тўлдирилсин:

«қарамогида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда»;

тўртинчи, бешинчи, олтинчи, еттинчи ва **саккизинчи хатбошилари** тегишинча **бешинчи, олтинчи, еттинчи, саккизинчи** ва **тўққизинчи хатбошилар** деб ҳисоблансин;

иккинчи қисми қуйидаги мазмундаги **тўртинчи хатбоши** билан тўлдирилсин:

«ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, — бундай ишларда иштирок этган даврида».

ХОТИН-КИЗЛАРГА ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 14.04.1999 й. 760-1-сон

(Кўчирма)

2) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда кабул килинган Қонуни билан тасдикланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда):

116-моддасиннг иккинчи кисми куйидаги мазмундаги **хатбоши** билан тўлдирилсин:

«уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (2281-модда)»;

Кодекс куйидаги мазмундаги **228^1-модда** билан тўлдирилсин:

«228^1-м о д д а. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вактининг кискартирилган муддатига бўлган хукуки

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вактининг хафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган кискартирилган муддати белгиланади, Иш вактининг кискартирилган муддати чогида ушбу

модданинг биринчи кисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига хак хар кунги тўлик иш муддати чогида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган микдорда тўланади».

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 15.04.1999 й. 772-I-сон

(Кўчирма)

XII. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳиат кодексиниг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда):

1) **67-моддасининг еттинчи қисмидаги** «шу корхоналарнинг ҳуқуқий ворислари маблагларидан тўланади, ҳуқуқий ворислари бўлмаган тақдирда эса — Иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамгармаси маблаглари ҳисобидан тўланади» деган сўзлар «Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамгармаси маблаглари ҳисобидан тўланади» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

2) **131-моддасидаги** «9 май — Талаба куни» деган сўзлар «9 май — Хотира ва қадрлаш куни» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

3) **237-моддаси биринчи қисмининг иккинчи** жумласи қуйидаги таҳрирда баён этилсин: «Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади».

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 20.08.1999 й. 832-I-сон

(Кўчирма)

XIV. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда, 5-сон, 124-модда):

1) **68-моддасининг**:

биринчи қисми «Миллий хавфсизлик хизмати» деган сўзлардан кейин «Давлат чегараларини ҳимоя қилувчи қўмита» деган сўзлар билан тўлдирилсин;

тўртинчи қисми қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса — маҳаллий меҳнат органи амалга оширади»;

2) **117-моддасининг иккинчи қисми** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади»;

3) **136-моддасининг иккинчи хатбошиси** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда)»;

4) **137-моддасининг**:

номи қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил»;

учинчи қисми қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта огир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади»;

5) **181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандидаги** «йигирма фоизидан» деган сўзлар «ўттиз фоизидан» деган сўзлар билан, «қирқ фоизидан» деган сўзлар эса «эллик фоизидан» деган сўзлар билан алмаштирилсин.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ
12.05.2001 й. 220-II-сон

(Кўчирма)

VIII. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда, 5-сон, 112, 124-моддалар, 9-сон, 229-модда):

1) **9-моддасининг биринчи қисмидаги, 46-моддасининг биринчи қисмидаги, 49-моддасининг биринчи қисмидаги, 51-моддасининг тўртинчи қисмидаги, 56-моддасининг матнидаги, 59-моддасининг биринчи қисмидаги, 71-моддасининг биринчи қисмидаги, 117-моддасининг иккинчи қисмидаги, 137-моддасининг иккинчи қисмидаги, 225-моддасининг учинчи қисмидаги, 241-моддасининг учинчи қисмидаги** «Меҳнат вазирлиги», «Меҳнат вазирлигининг» деган сўзлар тегишли келишикдаги «Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги» деган сўзлар билан алмаштирилсин;

2) **67-моддасининг иккинчи қисми** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади»;

3) **76-моддасининг матни** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин»;

4) **97-моддаси 5-бандининг иккинчи жумласи** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини

амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин»;

5) **98-моддаси иккинчи қисмининг биринчи жумласи** «корхонанинг раҳбари» деган сўзлардан кейин «унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим» деган сўзлар билан тўлдирилсин;

6) **100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди»;

7) **101-моддасининг биринчи қисми** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди»;

8) **102-моддасининг тўртинчи қисми** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси корхона мулкдори алмашиши сабабли бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) янги мулкдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт».

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ
30.08.2001 й. 271-II-сон

(Кўчирма)

IV. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда, 5-сон, 112, 124-моддалар, 9-сон, 229-модда; 2001 йил, 5-сон, 89-модда) **153-моддасининг иккинчи қисми** қуйидаги мазмундаги жумла билан тўлдирилсин:

«Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнатга ҳақни алкоголли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади».

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 07.12.2001 й. 320-II-сон

(Кўчирма)

VII. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда, 5-сон, 112, 124-моддалар, 9-сон, 229-модда; 2001 йил, 5-сон, 89-модда, 9-10-сон, 182-модда) **9-моддаси иккинчи қисмининг 2-бандидаги** «ҳамда уларнинг меҳнатнинг ҳуқуқ ва техника бўйича инспекциялари» деган сўзлар чиқариб ташлансин.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ 30.08.2002 й. 405-II-сон

(Кўчирма)

VI. Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси** (Ўзбекистон Рес-

публикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, 2-сон, 65-модда; 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 йил, 1-сон, 20-модда, 5-сон, 112, 124-моддалар, 9-сон, 229-модда; 2001 йил, 5-сон, 89-модда, 9-10-сон, 182-модда) **153-моддасининг иккинчи қисмидаги** охирги жумла қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно».

МУНДАРИЖА

Ўзбекистон Республикаси Қонуни 21 декабрдаги 1995 йил 161-I-сон «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида» 3

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисиниг Қарори 21 декабрдаги 1995 йил 162-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида» 3

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 5

УМУМИЙ ҚИСМ 5

I боб. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР 5

1-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар 5

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари 5

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси 6

4-модда. Меҳнатга оид муносабатларни қонунлар орқали ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боглиқлиги 6

5-модда. Меҳнат хақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг хақиқий эмаслиги 6

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши 7

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши 7

8-модда. Меҳнат хуқуқларини химоя қилиш 7

9-модда. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш 8

10-модда. Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати 8

11-модда. Ўзбекистон Республикасининг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қўлланилиши 9

12-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг чет эл корхоналарида қўлланилиши 9

13-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш 9

II боб. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ 10

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида 10

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида 10

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари 10

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари 11

18-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари 11

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида 12

20-модда. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида 12

III боб. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ 12

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги 12

22-модда. Касаба уюшмалари 13

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари 13

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари 14

25-модда. Ходимлар вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари 15

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишнинг тақиқланиши 15

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги 16

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари 16

IV боб. ЖАМОА ШАРТНОМЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ 16

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР 16

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади 16

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари 17

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи 17

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби 18

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш 19

34-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик 19

2-§. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ 20

35-модда. Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш 20

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари 20

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши 20

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш 22

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги 22

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби 22

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати 23

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси 23

43-модда. Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши 23

44-модда. Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши 23

45-модда. Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши 24

46-модда. Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш 24

3-§. ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ 24
47-модда. Жамоа келишувларининг турлари 24
48-модда. Бош келишув 25
49-модда. Тармоқ келишувлари 25
50-модда. Ҳудудий (минтақавий) келишувлар 25
51-модда. Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари 26
52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни 26
53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш 27
54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати 27
55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси 28
56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш 28
МАХСУС ҚИСМ 28
V боб. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ 28
57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи 28
58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари 29
59-модда. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш 29
60-модда. Ишсиз деб эътироф этиш 30
61-модда. Ишдан ва иш ҳақидан маҳрум бўлган шахслар учун мақбул келадиган иш 30
62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш 31
63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш 31
64-модда. Моддий мадад беришга оид кафолатлар 31
65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари 32
66-модда. Ишсизлик нафақаси тўлашни бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини камайтириш 32

67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатлари 34

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишдаги қўшимча кафолатлар 35

69-модда. Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар 36

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар 37

71-модда. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик 37

VI боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ 37

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР 37

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари 37

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни 38

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли 38

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати 39

76-модда. Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқини чеклаш 39

2-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ 40

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш 40

78-модда. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги 40

79-модда. Қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишларини чеклаш 41

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар 41

81-модда. Меҳнат дафтарчаси 42

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби 42

83-модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш куни 43

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов 43

85-модда. Дастлабки синов муддати 44

86-модда. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг татбиқ этилиши 44

87-модда. Дастлабки синов натижаси 44

3-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ 45

88-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби 45

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи 45

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи 46

91-модда. Иш жойини ўзгартириш 46

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш 47

93-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш 47

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш 47

95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш 48

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш 48

4-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ 49

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари 49

98-модда. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши 50

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш 51

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш 51

101-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш 53

102-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш 54

103-модда. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ 56

104-модда. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш 57

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш 58

106-модда. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши 58

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш 59

108-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш 60

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси 60

110-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақини иш берувчи томонидан тўлаш муддатлари 60

111-модда. Ишга тиклаш 61

112-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилганлик ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги 62

113-модда. Ишдан четлаштириш 62

VII боб. ИШ ВАҚТИ 63

114-модда. Иш вақти тушунчаси 63

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати 63

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати 63

117-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати 64

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати 65

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти 65

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти режими 65

121-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати 66
122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати 66
123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш 66
124-модда. Иш вақтидан ташқари иш 67
125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати 67
VIII боб. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ 68
1-§. ТАНАФФУСЛАР, ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ КУНЛАРИ 68
126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси 68
127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар 68
128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати 68
129-модда. Дам олиш кунлари 69
130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши 69
131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари 69
132-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишнинг чекланиши 70
2-§. ТАЪТИЛЛАР 70
133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари 70
134-модда. Йиллик асосий таътил 70
135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллар 71
136-модда. Йиллик қўшимча таътиллар 71
137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил 71
138-модда. Оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил 72
139-модда. Йиллик таътилларнинг муддатини ҳисоблаш 72
140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби 73
141-модда. Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби 73

142-модда. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш 73
143-модда. Таътилларни бериш тартиби 74
144-модда. Таътилларни бериш вақти ва навбати 75
145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш 76
146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш 77
147-модда. Таътилдан чақириб олиш 77
148-модда. Таътиллар учун ҳақ тўлаш 77
149-модда. Ижтимоий таътиллар 77
150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилади-ган таътиллар 78
151-модда. Фойдаланилмаган таътиллар учун пул-лик компенсация тўлаш 78
152-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилдан фойдаланиш 79
IX боб. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ 79
153-модда. Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш 79
154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари 80
155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори 80
156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш 81
157-модда. Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш 81
158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш 82
159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш 82
160-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўрин-дошлик асосида ишланганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш 82
161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари 83
162-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинма-ган иш ҳақини бериш 83
163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи 83
164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш 84

X боб. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ 85

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар 85

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар 85

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар 86

168-модда. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби 86

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш 86

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси 87

171-модда. Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатларни тўлаш 87

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш 87

173-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш 88

XI боб. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ 88

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби 88

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар 88

176-модда. Ходимнинг бурчлари 88

177-модда. Иш берувчининг бурчлари 89

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш 89

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш 89

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш 89

181-модда. Интизомий жазолар 90

182-модда. Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби 90

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати 91

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш 91

XII боб. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ 92

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР 92

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи бошқа тарафга етказган зарарни қоплаш мажбурияти 92

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари 92

2-§. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ 93

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар..... 93

188-модда. Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти 93

189-модда. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти 94

190-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори..... 94

191-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги 95

192-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан зарарни иш берувчи томонидан тўлаш мажбурияти 95

193-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори 96

194-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори 97

195-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари 98

196-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги 98

197-модда. Ходимга етказилган зарарни ундиришга доир ишларни кўриш тартиби 98

3-§. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ 99

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар 99

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар 99

200-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи 99

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси 100

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари 100

203-модда. Ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлиги 101

204-модда. Иш берувчининг зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти 102

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш 103

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тўлаш 103

207-модда. Зарарни ундириш тартиби 104

208-модда. Корхонага унинг раҳбари томонидан етказилган зарарнинг тўланиши 104

209-модда. Зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан шикоят қилиш ҳуқуқи 105

210-модда. Ходимдан ундириладиган зарар миқдорининг суд томонидан камайтирилиши 105

XIII боб. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ 105

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари 105

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти 105

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи 106

214-модда. Тиббий кўрик 106

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш 107

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар 107

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш 108

218-модда. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш 108

219-модда. Ходимнинг ўз хаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи 109

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари 110

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш 110

222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш ва текшириш 110

223-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш ва текширув ўтказиш 111

XIV боб. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР 111

1-§. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР 111

224-модда. Ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар 111

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар 111

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш 112

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш 112

228-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш 113

228[1]-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи 113

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш 113

230-модда. Қўшимча дам олиш куни 114

231-модда. Аёлларга йиллик таътилларни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар 114

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ун олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллар 114

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари 115

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган таътиллар 115

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллар 116

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар 116

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар 117

238-модда. Онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар 117

2-§. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР 118

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар 118

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари 118

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишлар 119

242-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати 119

243-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ тўлаш 119

244-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили бериш 120

245-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг тақиқланиши 120

246-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг қўшимча кафолатлари 120

247-модда. Меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор қилиш 121

3-§. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ҚЎШИБ ОЛИБ БОРАЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ИМТИЁЗЛАР 121

248-модда. Ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шароитлар яратиб бериш 121

249-модда. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар 121

250-модда. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун йиллик таътиллар бериш вақти 121

251-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун иш вақтини қисқартириш 122

252-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш муносабати билан бериладиган таътиллар 122

253-модда. Хунар-техника билим юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллар 123

254-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллар 123

255-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга иш вақти буйича бериладиган имтиёзлар 123

256-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллар 124

257-модда. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш учун ҳақ тўлашдаги имтиёзлар 125

258-модда. Ижодий таътиллар 125

XV боб. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ 125

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни 125

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар 126

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби 126

262-модда. Меҳнат низолари комиссияларини тузиш 126

263-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати 127

264-модда. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби 127

265-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори 128

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш 128

267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш 129

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи 129

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари 130

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари 131

271-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор қабул қилиш 131

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш 132

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш 133

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш 133

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш 134

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари 135

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш 135

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар 135

279-модда. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш шартлари 135

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш 136

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби 136

XVI боб. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ 137

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР 137

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши 137

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш 137

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари 137

2-§. ДАВЛАТ ИЖТИОМИЙ СУҒУРТАСИ БЎЙИЧА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚАЛАР 138

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси 138

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси 138

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа 139

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа 139

3-§. ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ 139

289-модда. Ёшга доир пенсия 139

290-модда. Ногиронлик пенсияси 139

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси 140

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи 140

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори 140

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби 140

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1996 йил 27 декабрдаги 367-I-сон «Ўқитувчи ва мураббийлар кунини белгилаш тўғрисида» (Кўчирма) 141

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1998 йил 1 майдаги 621-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 141

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 142

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1998 йил 25 декабрдаги 729-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 145

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1999 йил 14 апрелдаги 760-I-сон «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида» (Кўчирма) 146

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1999 йил 15 апрелдаги 772-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 147

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 1999 йил 20 августдаги 832-I-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 148

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 149

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 2001 йил 30 августдаги 271-II-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 152

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 2001 йил 7 декабрдаги 320-II-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 153

Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 2002 йил 30 августдаги 405-II-сон «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида» (Кўчирма) 153

«СОЛИҚЛАР ВА БОЖХОНА ХАБАРЛАРИ» ГАЗЕТАСИ КУТУБХОНАСИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

Менежер ***Муслимов Б.С.***

2004 йил 28 июлда босишга рухсат этилди.
Ҳажми 21,5 б.т. Бичими 84×108 $^{1}/_{32}$.
Адади 4000 нусха. Буюртма № 224.

NASHRIYOT UYI

«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи.
Тошкент ш., Маҳтумқули кўч., 1.

«KO'HI NUR» босмахонаси, Тошкент ш., Муқимий к., 178.

БИБЛИОТЕКА ГАЗЕТЫ
«НАЛОГОВЫЕ И ТАМОЖЕННЫЕ ВЕСТИ»

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Издательский дом «Мир экономики и права»
Ташкент — 2004

67.405
Т 78

Отв. редактор А. А. РИСКУЛЛАЕВ

Т 78 **Трудовой кодекс Республики Узбекистан:** Сборник нормативных актов / Отв. редактор А.А.Рискуллаев. — Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права», 2004. — 344 с. (Библиотека газеты «Налоговые и таможенные вести», вып.4).

Настоящий сборник включает Трудовой кодекс, предыдущие редакции к нему и извлечения из законов Республики Узбекистан о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Кодекс представлен в редакции по состоянию на 1 июля 2004 года.

ББК 67.405(5У)

© Издательский дом «Мир экономики и права», 2004 г.

ЗАКОН
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Олий Мажлис Республики Узбекистан ***постановляет:***
Утвердить Трудовой кодекс Республики Узбекистан.

Президент
Республики Узбекистан **И.КАРИМОВ**

г.Ташкент,
21 декабря 1995 г., № 161-I

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ОЛИЙ МАЖЛИСА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

О ПОРЯДКЕ ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Олий Мажлис Республики Узбекистан ***постановляет:***

1. Ввести в действие Трудовой кодекс Республики Узбекистан с 1 апреля 1996 года.

2. Со дня введения Трудового кодекса Республики Узбекистан действующие законодательные и иные нормативные акты о труде применяются в части, не противоречащей Кодексу.

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, применяется к трудовым правоотношениям, возникшим после введения в действие Кодекса, то есть с 1 апреля 1996 года.

В трудовых правоотношениях, возникших до введения в действие Трудового кодекса, осуществление прав и обязанностей сторон с 1 апреля 1996 года регулируется в соответствии с Трудовым кодексом.

4. Порядок прекращения срочного трудового договора по инициативе работника, предусмотренный частями первой и пятой статьи 99, и положения статьи 104 Трудового кодекса, применяются к срочным трудовым договорам, заключенным после введения в действие Трудового кодекса, т.е. с 1 апреля 1996 года.

5. Предусмотренная частью второй статьи 151 Трудового кодекса замена отпуска сверх минимальной его продолжительности денежной компенсацией, применяется с 1 апреля 1996 года в отношении отпусков за последний рабочий год и последующие годы.

6. Установить, что до принятия соответствующего законодательного акта сохраняется ранее установленная продолжительность отпусков для служащих государственных органов.

7. Трудовой Кодекс распространяется на трудовые споры, возникшие после 1 апреля 1996 года.

8. Кабинету Министров Республики Узбекистан:

представить в Олий Мажлис предложения о приведении законодательных актов Республики Узбекистан в соответствие с Трудовым кодексом;

привести акты Правительства Республики Узбекистан в соответствие с Трудовым кодексом;

обеспечить пересмотр и отмену министерствами и ведомствами Республики Узбекистан их нормативных актов, противоречащих Трудовому кодексу;

организовать приведение локальных актов предприятий, учреждений, организаций в соответствие с Трудовым кодексом.

9. Министерству юстиции Республики Узбекистан в двухмесячный срок обеспечить издание Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Председатель Олий Мажлиса
Республики Узбекистан **Э. ХАЛИЛОВ**

г.Ташкент,
21 декабря 1995 г., № 161-I

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами.*

Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Узбекистан и постановлений Олий Мажлиса, указов Президента Республики Узбекистан, законов Республики Каракалпакстан и постановлений Жокаргы Кенеса, постановлений Правительства Республики Узбекистан и Правительства Республики Каракалпакстан, решений других представительных и исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции.

Законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту)** на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности***, а также у отдельных граждан.

Статья 2. Задачи законодательства о труде

Законодательство о труде, учитывая интересы работников, работодателей, государства, обеспечивает эффективное функционирование рынка труда, справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников, способствует росту производительно-

---

* В дальнейшем «законодательные и иные нормативные акты о труде».

** В дальнейшем «трудовой договор».

*** В дальнейшем «предприятия».

сти труда, улучшению качества работы, подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни всего населения.

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

Дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе и договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договоры, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении соглашения между ними — в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде

Условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны.

Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

Все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-

либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

Статья 7. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд, т.е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается.

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

в условиях чрезвычайного положения;

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 8. Защита трудовых прав

Каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров.

Статья 9. Государственное управление в сфере труда. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде

Государственное управление в сфере труда осуществляет Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и его территориальные органы.

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;

2) профессиональные союзы.

Органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республики Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

(В статью 9 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II, от 07.12.2001 г. № 320-II)

Статья 10. Соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан

Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством.

Статья 11. Применение законодательства о труде к лицам, не являющимся гражданами Республики Узбекистан

Законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем.

Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях

На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Узбекистан, применяется законодательство о труде Республики Узбекистан.

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Течение срока, с которым настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В срок, исчисляемый в календарных 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 II. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного

возраста (статья 77) и заключившие трудовой договор с работодателем.

Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений

Работодателями могут быть:

1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;

2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;

3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 16. Основные трудовые права работника

В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

Каждый работник имеет право:

на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством минимального размера;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

Статья 17. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;

требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.

Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников может иметь особенности, определяемые:

характером трудовой связи работника с предприятием;

условиями и характером труда работника;

природно-климатическими условиями;

особым правовым режимом местности, где трудится работник;

иными объективными факторами.

Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом.

Устанавливаемые особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников не могут снижать уровня трудовых прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

Статья 20. Представительные органы работников и работодателей как субъекты трудовых отношений

В качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей.

Глава III. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 21. Представительство работников на предприятии

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

Наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных союзов по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Деятельность представительных органов может быть прекращена по решению работников, их избравших, а также судом — в случае совершения ими действий, противоречащих законодательству.

Статья 22. Профессиональные союзы

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законом, уставами, коллективными соглашениями и договорами.

Статья 23. Права представительных органов работников

Представительные органы работников вправе:

вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде на предприятии;

участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;

защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным или другим нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права работников.

Представительные органы могут совершать и иные действия, направленные на защиту интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.

Осуществление прав представительными органами работников не должно снижать эффективности работы предприятия, нарушать установленный порядок и режим его работы.

Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель обязан:

соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представительными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, — получать их согласие;

своевременно рассматривать предложения представительных органов работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;

беспрепятственно допускать членов представительных органов работников на предприятие, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

бесплатно предоставлять представительным органам работников необходимую информацию по вопросам труда, деятельности предприятия, другим социально-экономическим вопросам;

обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;

выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде обязанности по отношению к представительным органам работников.

Статья 25. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

Членам представительных органов работников гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избиравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительных органах, предоставляется после окон-

чания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность).

При невозможности предоставления работникам, избиравшимся в представительные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями.

Статья 26. Запрещение воспрепятствования деятельности представительных органов работников

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представительных органов работников запрещается.

Не допускается прекращение деятельности представительных органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц.

Работодатель, уполномоченные им лица, совершившие действия, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 27. Представительство работодателей на предприятии

Представительство работодателей на предприятии осуществляют должностные лица администрации в пределах полномочий, предоставленных им законодательными и иными нормативными актами о труде, их уставами или положениями.

Статья 28. Представительные органы работодателей

Работодатели вправе объединяться в союзы, ассоциации и иные общественные объединения. Общественные объединения работодателей создаются и функционируют как общественные добровольные организации, ставящие своей целью содействие развитию и повышению эффек-

тивности экономики и предпринимательской инициативы, а также осуществление социального партнерства путем представления в органах государственной власти и управления, во взаимоотношениях с профсоюзами и иными представительными органами работников интересов предприятий и их собственников, защиты их прав в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

Глава IV. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 29. Понятие и цель коллективных договоров и соглашений

Коллективный договор — нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии.

Коллективное соглашение — нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Статья 30. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

соблюдение норм законодательства;

полномочность представителей сторон;

равноправие сторон;

свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;

добровольность принятия обязательств;
реальность обеспечения принимаемых обязательств;
систематичность контроля;
неотвратимость ответственности.

Статья 31. Право на ведение переговоров

Инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Профсоюз, иной представительный орган работников вправе вести переговоры от имени представляемых работников, предлагать и подписывать приложения к коллективному договору, соглашению, защищающие интересы представляемых работников.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представительных органов работников, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора или соглашения.

Для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзами или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок вступить в переговоры.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Статья 32. Порядок ведения переговоров

Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзам, иным представительным органам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

Если в ходе переговоров стороны не смогли придти к согласию по независящим от них причинам, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах

Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров.

Статья 34. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Лица, представляющие работодателя, несут ответственность за:

1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения либо не обеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;

2) не предоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

3) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник или уполномоченное им лицо обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.

Действия (бездействия), перечисленные в части первой настоящей статьи, расцениваются как нарушение законодательства о труде и влекут за собой ответственность в порядке, предусмотренном законом.

§ 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 35. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают профсоюз в лице его полномочного органа, иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива.

Коллективные договоры заключаются на предприятиях, в их структурных подразделениях, наделенных правами юридического лица.

Статья 36. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается с одной стороны работниками в лице профсоюзов или уполномоченных работниками иных представительных органов, с другой

стороны — работодателем непосредственно или уполномоченными им представителями.

Статья 37. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются 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, переобучение, условия высвобождения работников;

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными нормативными актами (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 школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Статья 38. Обсуждение проекта коллективного договора

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений.

Доработанный проект выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Статья 39. Правомочность собрания (конференции) трудового коллектива

Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников.

Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов.

Статья 40. Порядок заключения коллективного договора

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на собрании (конференции).

Если проект коллективного договора не получил одобрения, представители сторон дорабатывают его в соответствии с пожеланиями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляют его на рассмотрение собрания (конференции).

После одобрения собранием (конференцией) представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Статья 41. 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, определенного сторонами.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

Статья 42. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников данного предприятия, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

Статья 43. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, прекращения трудового договора с руководителем предприятия.

Статья 44. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника имущества предприятия

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев.

В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Статья 45. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия

При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора

Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Ежегодно или в сроки, специально оговоренные в самом договоре, лица, его подписавшие, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

(В статью 46 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

§ 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Статья 47. Виды коллективных соглашений

В зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения.

Коллективные соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двухсторонними и трехсторонними. В качестве третьей стороны в заключении соглашения может участвовать орган исполнительной власти.

Профсоюзы, иные представительные органы работников не вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двухсторонних соглашений.

Статья 48. Генеральное соглашение

Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики.

Статья 49. Отраслевые соглашения

Отраслевые соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп).

(В статью 49 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 50. Территориальные (региональные) соглашения

Территориальные соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительны-

ми органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и органами исполнительной власти на местах.

Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

Статья 51. Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения

Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения определяются комиссией, предусмотренной статьей 32 настоящего Кодекса, и оформляются ее решением.

При наличии на соответствующем уровне нескольких представительных органов работников (их объединений), члены комиссии со стороны работников определяются по договоренности между этими органами (их объединениями).

Проект коллективного соглашения разрабатывается комиссией и подписывается уполномоченными представителями участников соглашения.

Подписанные сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а также для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

(В статью 51 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 52. Содержание коллективных соглашений

Содержание коллективных соглашений определяется 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 соглашениями;

о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;

о содействии занятости, переобучению работников;

об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;

о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;

о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;

о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов и молодежи (в том числе лиц, не достигших восемнадцати лет);

о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов, об укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Статья 53. Изменения и дополнения коллективного соглашения

Изменения и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом в соглашении, а если он не определен — в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 54. Срок действия коллективного соглашения

Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания либо со дня, установленного в соглашении.

Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Статья 55. Сфера действия коллективного соглашения

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представительные органы которых заключили это соглашение.

В случае заключения трехстороннего соглашения, его действие распространяется также на соответствующий орган исполнительной власти.

Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений

Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию.

(В статью 56 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава V. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 57. Право на трудоустройство

Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности.

Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду.

Статья 58. Гарантии реализации права на труд

Государство гарантирует:

свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

защиту от незаконных отказа в приеме на работу 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;

бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат при приеме на работу в другую местность;

возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права на труд определяются законодательными и иными нормативными актами о труде.

Статья 59. Государственное содействие трудоустройству

Содействие трудоустройству населения оказывают соответствующие органы системы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан.

(В статью 59 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 60. Признание безработным

Безработным признается трудоспособное лицо в возрасте от шестнадцати лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном

органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

(В статью 60 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 61. Подходящая работа для лиц, потерявших работу и заработок

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления — другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

По истечении первоначального периода безработицы, предусмотренного частью второй статьи 65 настоящего Кодекса, в случае невозможности предоставления работы по профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей человека, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Статья 62. Отказ от предложенной подходящей работы

Лица, дважды отказавшиеся от предложенной им подходящей работы в течение десяти дней с момента регистрации в местном органе по труду, не признаются ищущими работу и имеют право на повторную регистрацию в качестве безработных по истечении тридцати календарных дней с момента отказа от предложенной работы.

Статья 63. Работа, не считающаяся подходящей

Не может считаться подходящей работа, если: она связана с переменой места жительства; предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности; заработная плата на предложенной работе ниже минимальной для данной специальности и квалификации; отказ от работы обоснован уважительными причинами.

(В статью 63 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 64. Гарантии материальной поддержки

Лицам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года) и признанным безработными, обеспечивается:

выплата пособия по безработице;

оказание материальной помощи с учетом наличия иждивенцев;

выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в трудовой стаж;

возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям работникам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки (статья 67).

Статья 65. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до тридцати пяти лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правитель-

ством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу.

Пособие по безработице выплачивается не более:

двадцати шести календарных недель в течение двенадцатимесячного периода для лица, потерявшего работу и заработок (трудовой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

тринадцати календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

В период получения пособия безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели отмечаться в местном органе по труду.

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

(В статью 65 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 25.12.1998 г. № 729-I)

Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

трудоустройства безработного;

отказа безработного от двух предложений подходящей работы;

отказа безработного мужчины в возрасте до тридцати пяти лет, имеющего менее трех иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах;

приобретения безработным права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством

осуждения безработного по приговору суда к наказанию в виде ареста или лишения свободы;

трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду;

получения пособия по безработице обманным путем;

смерти безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается в случаях:

направления безработного на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации — на период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с выплатой стипендии;

прохождения безработным курса лечения в специализированном лечебно-профилактическом учреждении — на период нахождения в таком учреждении;

участия безработного в оплачиваемых общественных работах — на период участия в этих работах.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев или размер пособия сокращен в случае неявки безработного в местный орган по труду в установленный срок по неуважительным причинам.

Пособие по безработице может не выплачиваться до трех месяцев или размер пособия может быть сокращен в случае прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

(В статью 66 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 25.12.1998 г. № 729-I, от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 67. Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям

За работниками сохраняется на период поиска работы среднемесячная заработная плата с учетом месячного выходного пособия, но не более чем на два месяца при условии, что трудовой договор с ним был прекращен в связи с:

отказом продолжать работу в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89);

изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);

несоответствием выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100);

восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу (пункт 2 статьи 106).

Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника (пункт 6 части второй статьи 100) с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.

Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение десяти 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.

Работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, зарегистрировавшимся в местном органе по труду в течение десяти дней после прекращения трудового договора и проходящим профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства, выплачивается стипендия в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

В случае признания работодателя несостоятельным (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 предприятий средств, выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

(В статью 67 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II, от 29.08.1998 г. № 681-I, от 15.04.1999 г. № 772-I)

Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения

Государство обеспечивает дополнительные гарантии: лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов; молодежи, окончившей образовательные учреждения; уволенным из Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности Комитета по охране Государственной границы и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан; инвалидам и лицам предпенсионного возраста; лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание, или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда, путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, организации специальных программ обучения, установления предприятиям, учреждениям и организациям минимального количества рабочих мест для трудоустройства указанных категорий граждан, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в запас или в отставку имеет 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, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в запас 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 предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации — местный орган по труду.

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях второй и третьей настоящей статьи, местный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости — их бесплатное профессиональное обучение.

Гарантии, предусмотренные частями второй, третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу.

(В статью 68 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 20.08.1999 г. № 832-I, от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 69. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных на выборные должности в государственных органах

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность).

Статья 70. Дополнительные льготы в области занятости

Решениями органов государственной власти Республики Каракалпакстан, местных органов государственной власти, коллективными соглашениями и коллективными договорами могут предусматриваться дополнительные льготы в области занятости.

Статья 71. Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве и ответственность за его нарушение

Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве осуществляется органами государственной власти и управления, Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и его структурными подразделениями, профессиональными союзами.

Лица, виновные в принуждении к труду, а также в нарушении законодательства о трудоустройстве, несут ответственность в соответствии с законодательством.

(В статью 71 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 02.05.2001 г. № 220-II)

Глава VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 72. Понятие и стороны трудового договора

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем о выполнении работы по определенной специальности, квалификации, должности за вознаграждение с подчинением внутреннему трудовому распорядку на условиях, установленных соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Соглашению сторон о заключении трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по конкурсу, избрание на должность и др.).

Работник может заключать трудовые договоры о работе по совместительству, если это не запрещено законодательством.

Статья 73. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон, а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

По соглашению сторон трудового договора определяются:

место работы (предприятие или его подразделение);

трудовая функция работника — специальность, квалификация, должность, по которой он будет работать;

день начала работы;

срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;

размер оплаты и другие условия труда.

Уровень трудовых прав и гарантий для работников, установленный законодательными и иными нормативными актами, не может быть понижен при заключении трудового договора.

Статья 74. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме.

Форма трудового договора разрабатывается с учетом примерного договора, утверждаемого в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан.

Трудовой договор составляется в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и передается каждой из сторон для хранения.

В договоре указываются адреса сторон.

Трудовой договор скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу, с указанием даты его подписания. Подпись должностного лица заверяется печатью предприятия, подтверждающей подлинность и правомочность подписи.

Статья 75. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет;

на время выполнения определенной работы.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы без согласия работника.

Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

в иных случаях, предусмотренных законом.

(В статью 76 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу

Прием на работу допускается с шестнадцати лет. Лица, достигшие пятнадцати лет, могут приниматься на работу с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время — по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьей 241 настоящего Кодекса.

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным признается отказ в приеме на работу:

нарушающий требования части первой статьи 6 настоящего Кодекса;

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, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей);

в других случаях, предусмотренных законодательством.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требований о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

(В статью 78 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии 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 служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Изъятия из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет — свидетельство о рождении и справку с места жительства;

трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;

военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшего или среднего специального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

Статья 81. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней, за исключением совместителей.

Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника в трудовую книжку вносится запись о периодах работы по совместительству и временных переводах на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Статья 82. Порядок оформления приема на работу

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Прием на работу руководителя предприятия является правом собственника имущества предприятия и осуществляется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы либо через совет предприятия, правление или другие органы, которым делегированы права по управлению предприятием.

Руководитель предприятия заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником предприятия.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку.

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.

Статья 83. Вступление в силу трудового договора и день начала работы

Трудовой договор, заключенный в соответствии с законодательством, вступает в силу с момента его подписания. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с того дня, который определен в договоре.

Если в трудовом договоре не оговорена дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены) следующего за подписанием договора.

Статья 84. 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 та-

кой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

(В статью 84 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 85. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Статья 86. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания

В период предварительного испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж.

Статья 87. Результат предварительного испытания

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня. В этом случае прекращение трудового договора работодателем возможно только при неудовлетворительном результате испытания.

Сокращение предусмотренного частью первой настоящей статьи срока предупреждения о прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон.

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или определенного по соглашению сторон трудового договора, работник вправе отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений.

Если до истечения срока предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда

Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд.

К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Условия труда устанавливаются законодательными и иными нормативными актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

Изменение условий труда производится в том порядке, в каком они были установлены.

Изменение условий труда по требованию одной из сторон трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьями 89 и 90 настоящего Кодекса.

Статья 89. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в том случае, если такие изменения предопределены изменениями в технологии, орга-

низации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии.

Работодатель обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за два месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работника.

Трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

При неблагоприятных изменениях условий труда для значительной группы работников работодатель обязан представить местному органу по труду информацию о мотивах таких изменений.

Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

Статья 90. Право работника на изменение условий труда

В случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда.

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 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 91. Изменение рабочего места

Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре, не считается изменением условий труда и не требует согласования с работником.

Статья 92. Перевод на другую постоянную работу

Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника) — поручение работы по другой специальности, квалификации, должности возможен только с согласия работника.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам (пункты 1, 2 и 6 части второй статьи 100 и пункт 2 статьи 106), работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу (в случае несоответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности — другую менее квалифицированную работу по специальности), а при ее отсутствии — иную работу, имеющуюся на предприятии. При отказе работника от перевода или отсутствии на предприятии соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

Статья 93. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора

По соглашению между работником и работодателем допускается временный перевод на другую работу.

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.

Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется на предприятии.

Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе могут устанавливаться в коллективном договоре, а если он не заключен — определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Временный перевод работников на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья, а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, осуществляется в порядке, предусмотренном соответственно статьями 218, 226 и 227 настоящего Кодекса.

Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В период временного перевода на другую работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

Предельные сроки перевода на другую работу, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен — определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 96. Оформление изменения трудового договора

Перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа о переводе на другую постоянную работу являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

Приказ о постоянном переводе на другую работу издается в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, и объявляется работнику под расписку.

Временный перевод на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода.

Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является его заявление, а о временном переводе беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, — их заявление и медицинское заключение.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя является наличие факта производственной необходимости или простоя.

Временные переводы на другую работу не отражаются в трудовом договоре.

Изменение условий труда, а также изменение рабочего места оформляются приказом работодателя. Основанием для издания приказа об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

В тех случаях, когда конкретное рабочее место было оговорено в трудовом договоре, основанием для издания приказа об изменении рабочего места являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 97. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен:

1) по соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время;

2) по инициативе одной из сторон;

3) по истечении срока;

4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, и в иных случаях, когда это допускается законом;

6) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

(В статью 97 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II, от 01.05.1998 г. № 621-I)

Статья 98. Продолжение действия трудового договора при смене собственника предприятия, его реорганизации, изменении ведомственной подчиненности

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении), трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера (пункт 6 части второй статьи 100). Прекращение трудового договора с остальными работниками предприятия возможно в соответствии с законодательством.

Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

(В статью 98 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или установленного соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжаются, 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 учебное заведение, 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 104 настоящего Кодекса.

Статья 100. 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:

1) изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;

2) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

3) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора работника определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудовым договором между собственником предприятия и руководителем предприятия;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Вопрос о том, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей грубый характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые это нарушение повлекло или могло повлечь;

5) прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;

6) прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при от-

сутствии на предприятии должности главного бухгалтера с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам.

Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

(В статью 100 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией предприятия;

с руководителем предприятия по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 настоящего Кодекса;

по пункту 6 части второй статьи 100 настоящего Кодекса.

Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников 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.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

Прекращение работодателем трудового договора за нарушение трудовой дисциплины (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (статья 182).

(В статью 101 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан письменно (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 изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

По соглашению между работником и работодателем предусмотренное пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи предупреждение может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекра-

щении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

При прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее, чем за два месяца или выплатить ему соразмерную компенсацию.

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий, 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 предприятия, не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом 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 данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

(В статью 102 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 103. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ

При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

1) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;

4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессионально-технические учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

5) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

6) инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;

7) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, 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 зон, и другим, приравненным к ним лицам.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

Статья 104. 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 трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй статьи 100), а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника (статья 99), а также по основаниям, связанным с виновными действиями работника (пункты 3 и 4 части второй статьи 100). Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

Размер неустойки может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

Статья 105. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Если по истечении срока трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается продолженным 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 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор прекращается:

1) при призыве работника на военную или альтернативную службу;

2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

3) при вступлении 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) в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

5) в связи со смертью работника;

6) в других случаях, предусмотренных законом.

Статья 107. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы.

В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106 настоящего Кодекса либо иных нормативных актов, предусматривающих дополнительные основания прекращения трудового договора со ссылкой на статью (пункт) Кодекса либо нормативных актов.

При прекращении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора.

Статья 109. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя, кроме прекращения договора в связи с нарушением работником его трудовых обязанностей;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса. При прекращении трудового договора по пункту 4 статьи 106 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 т.п.);

в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89).

Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.

Статья 110. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитающаяся работнику заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора, — в день прекращения договора;

2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора, — в день предъявления им требования о расчете.

При прекращении трудового договора по инициативе работника причитающаяся ему заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора, — не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

2) работнику, не обязанному предупредить работодателя о прекращении договора, — не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае спора о размере причитающейся работнику при прекращении трудового договора суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

Статья 111. Восстановление на работе

В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем, судом либо иным компетентным органом.

При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

Если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено предварительное согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то суд выясняет, было ли получено предварительное согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу

При восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Возмещение вреда состоит:

в обязательной оплате за время вынужденного прогула (статья 275);

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода (консультации специалистов, расходы по ведению дела и др.);

в компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника.

Вместо восстановления на работе суд может, по просьбе работника, взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, несут материальную ответственность перед работодателем за вред, причиненный выплатой работнику заработной платы, в порядке, предусмотренном статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 113. Отстранение от работы

Отстранение работника от работы не допускается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускается к работе в этот день (смену).

При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнения им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, работодатель вправе не допускать его к работе.

В случае незаконного отстранения работника от работы по вине работодателя на последнего возлагается обязанность по возмещению причиненного работнику вреда в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Глава VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 114. Понятие рабочего времени

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе — восьми часов.

В случае введения на предприятии суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 123 настоящего Кодекса.

Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 242);

работникам, являющимся инвалидами I и II групп (часть третья статьи 220);

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117);

работникам, имеющим особый характер работы (статья 118);

женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета (статья 228^1).

(В статью 116 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 14.04.1999 г. № 760-I)

Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю устанавливается работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, — работодателем по согласованию с профсоюзным комите-

том либо иным представительным органом работников на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан.

(В статью 117 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 20.08.1999 г. № 832-I, от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 118. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (медицинским работникам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, 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 Правительством Республики Узбекистан.

Статья 119. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 229), а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается

пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени

Вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии — по соглашению между работником и работодателем.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 121. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных (нерабочих) дней (статья 131) уменьшается для всех работников не менее чем на один час.

Статья 122. 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 с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Статья 123. Суммированный учет рабочего времени

На предприятии может вводиться суммированный учет рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 115-118). При этом учетный период не должен быть более одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) — свыше двенадцати часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а также меры, направленные на выравнивание размера заработной платы, выплачиваемой работникам ежемесячно в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен — работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается с соблюдением ограничений, установленных для привлечения отдельных категорий работников к сверхурочной работе (часть пятая статьи 220 и статьи 228, 245).

Статья 124. Сверхурочная работа

Сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены).

Сверхурочные работы могут применяться с согласия работника.

При продолжительности рабочей смены двенадцать часов, а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда сверхурочные работы не допускаются.

Привлечение к сверхурочной работе производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в сверхурочное время производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда — двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

Работодатель обязан своевременно осуществлять точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе и сверхурочных работ.

Глава VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 1. ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 126. Понятие времени отдыха

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Работнику в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно,

работодатель обязан обеспечить для работника возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут быть предусмотрены и другие перерывы в течение рабочего дня (смены).

Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее двенадцати часов.

Статья 129. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один день.

Общим выходным днем является воскресенье.

Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен — определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Привлечение работников к работе в их выходные дни производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в выходные дни производится в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 131. 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;
первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд-ал-Фитр);
первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд-ал-Адха).

(В статью 131 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 15.04.1999 г. № 772-I, от 27.12.1996 г. № 367-I)

Статья 132. Ограничение привлечения к работе в праздничные (нерабочие) дни

Работа в праздничные (нерабочие) дни запрещается. Привлечение работников к работе в эти дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 130 настоящего Кодекса.

В праздничные (нерабочие) дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и иным условиям (непрерывно действующие предприятия, охрана объектов, обеспечение их безопасности и др.) работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Компенсация и оплата работы в праздничные (нерабочие) дни производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

§ 2. ОТПУСКА

Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска

Всем работникам, в том числе и работающим по совместительству, предоставляются ежегодные трудовые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 134. Ежегодный основной отпуск

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее пятнадцати рабочих дней.

Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

лицам моложе восемнадцати лет — тридцать календарных дней;

работающим инвалидам I и II группы — тридцать календарных дней.

Отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливаются удлиненные отпуска в соответствии с законодательством.

Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо установленных законодательными или иными нормативными актами о труде, может быть предусмотрено также условиями трудового договора.

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска

Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137);

выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 138);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиями трудового договора.

(В статью 136 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 20.08.1999 г. № 832-I)

Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными условиями труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень работ, профессий и должностей на предприятиях, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются отраслевыми соглашениями, коллективным договором (а если он не заключается — работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников) на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска, условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за работу в особых условиях труда, а также за особо вредные и особо тяжелые условия труда устанавливаются правительством Республики Узбекистан.

(В статью 137 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 20.08.1999 г. № 832-I, от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 138. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях

Перечень районов с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная про-

должительность ежегодного дополнительного отпуска определяются Правительством Республики Узбекистан.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами может предусматриваться предоставление работникам ежегодных дополнительных отпусков и в других районах с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими, в соответствии со статьей 131 настоящего Кодекса при определении длительности отпусков не учитываются.

Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (в том числе и удлиненным).

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их общая продолжительность не может превышать сорока восьми рабочих дней.

Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем деления полного размера каждого 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 отбрасываются.

Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

фактически проработанное в течение рабочего года время;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;

время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или переводе работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятий, условиями трудового договора.

В коллективном договоре, ином локальном акте предприятия, трудовом договоре может быть, в частности, предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, времени отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение ежегодных дополнительных отпусков.

Статья 143. Порядок предоставления отпусков

Ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому договору.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или после него;

инвалидам I и II группы;

лицам моложе восемнадцати лет;

военнослужащим срочной службы, уволенным в запас и поступившим на работу;

совместителям — одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорционально времени работы по совместительству;

обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, высших и средних специальных учебных заведениях, институтах и на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения дипломных, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

работникам, высвобожденным в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменения численности (штата) работников, изменение характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100).

Преподавательскому составу школ, профессионально-технических училищ, высших и средних специальных учебных заведений, институтов и курсов повышения квалификации и переподготовки кадров ежегодный отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул полной продолжительностью, независимо от времени поступления их на работу в данное учебное заведение с оплатой пропорционально отработанному времени.

Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течение которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам моложе восемнадцати лет, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статье 137 настоящего Кодекса.

Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет);

инвалидам I и II группы;

участникам войны 1941-1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

лицам моложе восемнадцати лет;

обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях (статья 250);

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Работающим мужчинам ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска:

при временной нетрудоспособности;

при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательными или иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

Если причины, препятствующие использованию 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 уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска в установленный срок или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

Статья 146. Разделение отпуска на части

По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее двенадцати рабочих дней.

Статья 147. Отзыв из отпуска

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска

должна быть предоставлена работнику в другое время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год с соблюдением требований, предусмотренных частями пятой, шестой и седьмой статьи 143 настоящего Кодекса.

Статья 148. Оплата отпусков

За период ежегодных отпусков работнику гарантируется оплата в размере не ниже среднего заработка (статья 169).

Оплата отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

Статья 149. Социальные отпуска

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

по беременности и родам (статья 233);

по уходу за детьми (статьи 232, 234, 235);

в связи с обучением (статьи 252, 253, 254 и 256);

творческие отпуска (статья 258).

Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между ним и работодателем.

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;

работающим инвалидам I и II группы — до четырнадцати календарных дней ежегодно;

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет (статья 234);

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, — до четырнадцати календарных дней ежегодно (статья 232);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска

Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска.

Работникам в период работы, по их желанию, может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (пятнадцать рабочих дней), установленной статьей 134 настоящего Кодекса.

Все виды социальных отпусков, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 137 и 138 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается.

Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора

Коллективным договором или по соглашению между работником и работодателем может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), по желанию работника, ежегодного основного и дополнительных отпусков с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

В период отпуска, предусмотренного частью первой настоящей статьи, работник не вправе отозвать заявление о прекращении трудового договора по его инициативе, если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения о прекращении трудового договора истек.

При прекращении трудового договора в связи с истечением его срока отпуск с последующим прекращением трудовых отношений может предоставляться и тогда, когда фактически проработанное время и время отпуска в общей сложности выходят за пределы срока договора. В этом случае действие трудового договора продлевается до окончания отпуска.

Использование ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска в натуре не допускается при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями работника.

Глава IX. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 153. Установление размеров оплаты труда

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. Оплата труда производится, как правило, в денежной форме. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан.

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством.

В местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к оплате труда.

Перечень местностей, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, а также порядок их применения и величина устанавливаются Правительством Республики Узбекистан.

(В статью 153 внесены изменения Законами Республики Узбекистан от 30.08.2001 г. № 271-II, от 30.08.2002 г. № 405-II)

Статья 154. Гарантии оплаты труда

Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

Размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного коллективным договором или соглашением.

Статья 155. Минимальный размер оплаты труда

Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени (статьи 157, 158), а также районные коэффициенты (часть четвертая статьи 153).

Статья 156. Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются (статья 153).

Изменение индивидуальных 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, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

в других случаях, предусмотренных законом.

О предстоящем изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца.

Статья 157. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

Статья 158. Оплата работы в ночное время

Каждый час работы в ночное время (часть первая статьи 122) оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (должностные оклады).

Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен — работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Коллективным договором, а если он не заключен, по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрена повышенная оплата труда за работу в вечернюю смену. Вечерней считается смена, предшествующая ночной.

Статья 159. Оплата при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое не по вине работника за ним сохраняется средний заработок.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат.

Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве

Размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, а также при совместительстве (выполнение работником помимо своей основной другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) определяется по соглашению сторон трудового договора за фактически выполняемую работу.

Статья 161. Сроки оплаты труда

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. В исключительных случаях для отдельных категорий работников Правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня оплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии со статьей 110 настоящего Кодекса.

В коллективном договоре может быть предусмотрена ответственность работодателя за задержку по его вине

оплаты труда работнику по сравнению с установленными сроками.

Статья 162. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи, а также лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего.

Статья 163. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 164. Удержания из оплаты труда

Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия — по решению суда.

Независимо от согласия работника производятся удержания:

1) налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан;

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания или размер удержания

для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки и в связи с переводом на работу в другую местность, то погашение задолженности производится в судебном порядке;

4) при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в части четвертой статьи 89, пунктах 1 и 2 части второй статьи 100, пунктах 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса, а также в связи с поступлением на учебу или уходом на пенсию;

5) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;

6) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 181 настоящего Кодекса.

При каждой выплате заработной платы общий размер удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда.

Глава X. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей (при осуществлении избирательного права, выполнении депутатских обязанностей, участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных

объединений и трудовых коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

Статья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, пребывание в командировке, прохождение медицинских осмотров и в других случаях), а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются коллективным договором, но не могут быть ниже среднего заработка.

Работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, за период обследования в стационарных медицинских учреждениях для определения их годности к работе предоставляются гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи.

Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека и в других случаях) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день обследования и сдачи крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

Статья 168. Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества

Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей (статья 165), а также совершения ими действий в интересах общества (статья 167), определяются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 169. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производстве гарантийных выплат, оплате времени отпуска, выплате заработка при временных переводах на другую работу, в случае возмещения вреда, при вынужденном прогуле и других), за исключением исчисления среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Узбекистан.

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей (статьи 171, 172, 173), подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:

расходы на проезд;

расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе по найму жилого помещения;

иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат:

расходы по переезду и провозу имущества;

расходы по устройству на новом месте;

иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику

При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизация транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизация инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются коллективным договором, а если он не заключен, — по соглашению между работником и работодателем.

Глава XI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Статья 175. Уставы и положения о дисциплине

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 176. Обязанности работника

Работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре.

Статья 177. Обязанности работодателя

Работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с кругом возлагаемых на него трудовых обязанностей.

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам.

Статья 180. Поощрение за труд

К работнику могут применяться меры поощрения за успехи в работе. Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, коллективными соглашениями, 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.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания (статья 183) меры поощрения к работнику не применяются.

Статья 181. Дисциплинарные взыскания

За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной

платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса;

3) прекращение трудового договора (пункты 3 и 4 части второй статьи 100).

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных настоящей статьей, запрещается.

(В статью 181 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 20.08.1999 г. № 832-I)

Статья 182. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (статья 82).

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за ранее совершенный им проступок.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе, учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение об его отмене.

Глава XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей

в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и другими нормативными актами о труде.

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 это предусмотрено настоящим Кодексом.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

Статья 186. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне в результате своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой, — членам его семьи (часть первая статьи 192) любой (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной или иной материальной форме и в размере, определенном по соглашению между работодателем и работником, а в случае смерти работника, связанной с исполнением трудовых обязанностей, по соглашению между работодателем и членами семьи умершего работника. При возникновении спора по возмещению морального вреда этот вопрос рассматривается судом.

Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на другую работу и несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в других случаях.

Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, 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 или иным, связанным с ис-

полнением трудовых обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника

Возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате, в установленных случаях, единовременного пособия.

Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим — инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Статья 191. 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 (часть четвертая статьи 189), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца

В случаях смерти работника 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 не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми — братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины — пятидесяти пяти лет;

лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте шестнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до восемнадцати лет.

Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка 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 заработка 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;

если же 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 заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, 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, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на

каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего.

Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью

Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью, связанных с исполнением трудовых обязанностей, определяются Правительством Республики Узбекистан.

Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору вред личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот вред в натуре. В случае невозможности возмещения вреда в натуре или с согласия работника стоимость имущества возмещается в полном объеме по ценам, действующим в данной местности.

Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику

Заявление о возмещении вреда подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника — заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение.

Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа о возмещении работнику вреда или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

Под прямым действительным вредом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам.

Статья 199. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. На предприятиях с государственной формой собственности указанное решение может приниматься, если это предусмотрено в коллективном договоре. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли предприятия.

Статья 201. Пределы материальной ответственности работника

Работник за причиненный вред, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или в незаконном переводе на другую работу, несут материальную ответственность в пределах, установленных статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного вреда возлагается на работника в следующих случаях:

1) за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (статья 203);

2) за необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу;

3) умышленного причинения вреда;

4) причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) разглашения коммерческой тайны;

7) предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан.

Работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления.

Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, признается недействительным.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. В таком же порядке устанавливается

перечень подразделений, где при совместном выполнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

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.

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.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении вреда (статья 206) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

За вред, 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, не достигшим восемнадцати лет, либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части третьей 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 в пунктах 2-7 части первой статьи 202 настоящего Кодекса.

Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю. Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки.

Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя

Размер причиненного работодателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер вреда, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, а также в остальных случаях размер вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, в том числе в кратном исчислении, причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда

Работник, виновный в причинении вреда работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение вреда с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения вреда, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 207. Порядок взыскания вреда

Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающей средней месячной заработ-

ной платы, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.

Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем

Вред, причиненный предприятию его руководителем, работающим по трудовому договору, заключенному с собственником предприятия или уполномоченным им органом, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке.

(В статью 208 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 01.05.1998 г. № 621-I)

Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда

Решение о взыскании вреда, причиненного имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер вреда, подлежащего взысканию.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера вреда, подлежащего взысканию.

Снижение размера вреда, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Глава XIII. ОХРАНА ТРУДА

Статья 211. Требования по охране труда

На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий составляет обязанность работодателя.

Требования по охране труда устанавливаются настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами об охране труда, а также техническими стандартами.

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

Статья 212. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда

Работник обязан соблюдать требования норм, правил и инструкций по охране труда, а также распоряжения администрации по безопасному ведению работ, пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка и др.) о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

Статья 213. Право работника на информацию об охране труда

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготах и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан также информировать работников или их представителей о состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и в производстве.

Статья 214. Медицинский осмотр

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

не достигших восемнадцати лет;

мужчин, достигших шестидесяти лет, женщин, достигших пятидесяти пяти лет;

инвалидов;

занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

На работодателя возлагается обязанность проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также осуществления постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить прохождение работниками обучения по охране труда и проводить проверку их знаний.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые 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, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые коллективы, их представительные органы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Статья 217. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно по установленным нормам:

молоком (другими равноценными пищевыми продуктами);

лечебно-профилактическим питанием;

газированной соленой водой (работающие в горячих цехах);

специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения устанавливаются коллективными соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 218. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний месячный заработок в течение двух недель со дня перевода.

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждe-

нием 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 прежнего среднего месячного заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

Статья 219. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью

Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.

Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

Работодатель обязан принимать на работу инвалидов, направленных местным органом по труду в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни, допускается только, с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

(В статью 220 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 221. 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 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней со дня окончания расследования.

Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осуществляют государственные органы.

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

Глава XIV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

§ 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд.

Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранении Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

(В статью 225 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 227. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

Статья 228. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет

(детей-инвалидов — до шестнадцати лет), без их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

Статья 228[1]. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых и бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени

Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда женщин, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

(Статья введена в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 14.04.1999 г. № 760-I)

Статья 229. Установление неполного рабочего времени для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 119).

Статья 230. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида до исполнения ему шест-

надцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144).

Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется, по их желанию, ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем.

Статья 233. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска 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 по государственному социальному страхованию.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Статья 234. 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, устанавливаемом законодательством.

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 могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

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 (часть первая настоящей статьи).

В период отпусков по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж, в том числе и в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмот-

рено в коллективном договоре, а также в ином локальном акте предприятия либо в трудовом договоре.

Статья 235. Отпуска лицам, усыновившим новорожденных детей или установившим опеку над детьми

Лицам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома или установившим опеку над ними, предоставляется отпуск за период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении опеки) двух и более новорожденных детей — семидесяти) календарных дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 234).

Статья 236. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания 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 среднему месячному заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Конкретная продолжительность этих перерывов и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных женщин осуществляется местным органом по труду с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством.

Обязательное трудоустройство женщин, указанных в части первой настоящей статьи, осуществляется работодателем также и в случаях прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

(В статью 237 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 15.04.1999 г. № 772-I)

Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, а также предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнской заботы о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Указанные в части первой настоящей статьи гарантии и льготы предоставляются также бабушке, деду или другим родственникам, фактически воспитывающим детей, лишенных родительского попечения.

§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Статья 239. Гарантии при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет

Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направляемых местным органом по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

(В статью 239 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 29.08.1998 г. № 681-I)

Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет в 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 законодательными и иными нормативными актами о труде.

Статья 241. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах с неблагоприятными условиями труда, подземных и иных работах, которые могут повредить здоровью, безопасности или нравственности этой категории работников.

Не допускается подъем и перемещение лицами моложе восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные нормы.

Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, и предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

(В статью 241 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 12.05.2001 г. № 220-II)

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе 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 (учащихся в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, работающих в период каникул) — 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 243. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд учащихся, работающих на предприятиях в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе восемнадцати лет

Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в летнее время или любое другое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет — на общих основаниях.

Статья 245. Запрещение привлечения лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Статья 246. Дополнительные гарантии для лиц моложе восемнадцати лет при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора с согласия местного органа по труду.

Статья 247. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов

Родители и опекуны (попечители), а также органы надзора за охраной труда и комиссии по делам несовер-

шеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде.

Статья 250. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях ежегодных отпусков, работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

Статья 251. Сокращение рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в общеобразовательных школах сельской местности — рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся общеобразовательных школ освобождаются от работы в течение учебного года не менее чем на тридцать шесть рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены.

За время освобождения от работы учащимся выплачивается не менее пятидесяти процентов средней месячной заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Статья 252. Отпуска в связи с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных школах

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XI (XII) классе отпуск продолжительностью не менее двадцати рабочих дней, а в IX классе — не менее восьми рабочих дней с сохранением средней заработной платы по месту работы.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, VIII, X, XI классах указанных школ законодательством могут быть установлены на время сдачи ими переводных экзаменов от четырех до шести свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по

основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на восемь-двенадцать), предоставляемых в соответствии со статьей 251 настоящего Кодекса.

Статья 253. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических училищах

Работники, обучающиеся без отрыва от производства в профессионально-технических училищах по вечерней форме обучения, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов не менее чем на тридцать рабочих дней в течение года с сохранением за ними средней заработной платы по основному месту работы.

Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, а в средние специальные учебные заведения — не менее десяти календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.

Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства, предоставляется не менее одного свободного от работы дня в неделю при шестидневной рабочей неделе для подготовки к занятиям с сохранением среднего заработка на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи выпускных экзаменов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные 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 учебных заведениях — не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях — не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях — не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях — не менее тридцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях — не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях — не менее сорока календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних специальных учебных заведениях — не менее тридцати календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в высших учебных заведениях — четыре месяца, в средних специальных учебных заведениях — два месяца.

Работникам, обучающимся на последних курсах высших и средних специальных учебных заведений, для подготовки материалов к дипломному проекту предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью тридцать календарных дней. На период указанного отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 257. Льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения

Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения 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 подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена.

Статья 258. Творческие отпуска

Для завершения кандидатской или докторской диссертаций, а также написания учебников и учебно-методических пособий лицам, сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы.

Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяется законодательством.

Глава XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры — это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников.

Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных статьей 269 настоящего Кодекса;

районными (городскими) судами.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда рассматривается в соответствии со статьей 280 настоящего Кодекса.

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам

Коллективным договором, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя — его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представитель-

ного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения (статьи 269, 276).

Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствии работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

На заседании должно присутствовать равное количество членов комиссии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 266. 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 в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им 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 спор по существу.

Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора

Право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют:

1) работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;

2) правовой инспектор труда;

3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;

4) прокурор.

Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются 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 работником материального вреда работодателю;

4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;

6) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора.

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

(В статью 269 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 01.05.1998 г. № 621-I)

Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе — один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю, — один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

по другим трудовым спорам — три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

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 предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности), — другая равноценная работа (должность).

Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора

В случае признания формулировки причины прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей действующему законодательству, суд изменяет

формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством и о размере причитающегося работнику выходного пособия.

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на собственное желание или соглашение сторон.

Если работник считает, что формулировка прекращения трудового договора ущемляет его честь и достоинство, то районный (городской) суд, рассматривая спор, одновременно, по требованию работника, решает вопрос о возмещении ему морального вреда.

Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам

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 трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки. Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения, определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении

работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца.

Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведен с очевидным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При наличии спора о взыскании заработной платы органом по рассмотрению трудовых споров в полном объеме удовлетворяются следующие денежные требования работника:

об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора;

об оплате вынужденного прогула, вызванного неисполнением работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора о восстановлении работника на прежней работе;

о выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении трудовых споров об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного неза-

конным прекращением трудового договора, незаконным переводом на другую работу или незаконным отстранением от работы, денежные требования работника удовлетворяются органом по рассмотрению трудовых споров не более чем за один год.

Другие денежные требования работника подлежат удовлетворению не более чем за три года.

Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих

Трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законом.

Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы

Заработная плата, излишне выплаченная работодателем в добровольном порядке, в том числе при непра-

вильном применении закона, не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора.

Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

Трудовые споры по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных актов о труде, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются по выбору работника в комиссии по трудовым спорам или в суде.

Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)

Коллективные трудовые споры (конфликты) — это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливается законом.

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договора, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению.

Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

При рассмотрении в судах дел, указанных в части третьей настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

Глава XVI. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников

Государственному социальному страхованию подлежат все работники.

Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование

Взносы на государственное социальное страхование уплачивают работодатели, а также сами застрахованные работники.

Неуплата работодателями взносов на государственное социальное страхование не лишает застрахованного работника права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

Застрахованные работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

пособиями при рождении ребенка;

государственными пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потери кормильца;

другими выплатами, предусмотренными законодательством.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой травме, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от шестидесяти до ста процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты работником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством, и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

Статья 286. Пособие по беременности и родам

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам (статья 233).

Статья 287. Пособие при рождении ребенка

При рождении ребенка выдается единовременное пособие. Размер пособия на каждого рожденного ребенка и порядок его выплаты устанавливаются законодательством.

Статья 288. Пособие на погребение

В случае смерти застрахованного работника или члена его семьи выплачивается пособие на погребение в размере и порядке, определяемых законодательством.

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Статья 289. Пенсия по возрасту

Пенсия по возрасту назначается застрахованным работникам на общих основаниях мужчинам — по достижении шестидесяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати пяти лет, женщинам — по достижении пятидесяти пяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати лет.

Отдельным категориям застрахованных работников пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях — и при пониженном трудовом стаже.

Статья 290. Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности назначается застрахованным работникам при наступлении инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности трудовой деятельности, а при наступлении инвалидности от других при-

чин — при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко времени наступления инвалидности.

Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности его трудовой деятельности, а при наступлении смерти вследствие других причин — при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко дню смерти.

Статья 292. Право выбора вида пенсии

Застрахованным работникам (а в случае потери кормильца — членам их семьи), имеющим право на различные виды государственных пенсий, назначается одна пенсия по их выбору.

Статья 293. Размер государственных пенсий

Размер государственных пенсий определяется в порядке, установленном законом.

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями

Порядок назначения, исчисления и выплаты государственных пенсий определяется законом.

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ДНЯ УЧИТЕЛЯ И НАСТАВНИКА

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 27 декабря 1996 г. № 367-I

(Извлечение)

2. Статью 131 Трудового кодекса Республики Узбекистан, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1), дополнить **абзацем седьмым** следующего содержания:

«1 октября — День учителя и наставника;»

Абзацы седьмой, восьмой и **девятый** этой статьи считать соответственно **абзацами восьмым, девятым** и **десятым.**

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 1 мая 1998 г. № 621-I

(Извлечение)

12. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65):

1) **статью 97** дополнить **пунктом 6** следующего содержания:

«6) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе)»;

2) в **части второй статьи 208** слова «по заявлению собственника этого предприятия или уполномоченного им органа» исключить.

3) в **статье 269**:

дополнить **частью третьей** следующего содержания:

«Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также хозяйственными судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении хозяйственного спора»;

часть третью считать **частью четвертой**.

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 29 августа 1998 г. № 681-I

(Извлечение)

XIV. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102):

1) текст **статьи 60** изложить в следующей редакции:

«Безработным признается трудоспособное лицо в возрасте от шестнадцати лет до приобретения права на пенсионное обеспечение, которое не имеет работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированное в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу, готовое трудиться, пройти профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации»;

2) **статью 63** после слов «места жительства» дополнить словами «предложенная работа значительно удалена

от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности»;

3) в **статье 66**:

абзацы четвертый и **пятый части первой** изложить в следующей редакции:

«приобретения безработным права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

осуждения безработного по приговору суда к наказанию в виде ареста или лишения свободы»;

из **абзаца седьмого части первой** исключить слово «попытки»;

абзац второй части второй изложить в следующей редакции:

«направления безработного на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации — на период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с выплатой стипендии»;

часть четвертую исключить;

4) в **части четвертой статьи 67** слова «приобретают статус безработного» заменить словами «признаются безработными»;

5) в **статье 68**:

часть первую изложить в следующей редакции:

«Государство обеспечивает дополнительные гарантии: лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов; молодежи, окончившей образовательные учреждения; уволенным из Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан; инвалидам и лицам предпенсионного возраста; лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание, или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда, путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, орга-

низации специальных программ обучения, установления предприятиям, учреждениям и организациям минимального количества рабочих мест для трудоустройства указанных категорий граждан, а также другими мерами, предусмотренными законодательством»;

в **части второй** слова «войск МВД и войск Службы национальной безопасности» заменить словами «войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан»;

6) в **абзаце четвертом части второй статьи 78** слова «инвалидов и лиц моложе восемнадцати лет, направленных на работу в счет установленной квоты» заменить словами «лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест»;

7) в **части третьей статьи 84** слова «квоты, установленной» заменить словами «минимального количества рабочих мест, установленного»;

8) в **части первой статьи 220** слова «установленной квоты» заменить словами «установленного минимального количества рабочих мест»;

9) в **статье 239**:

в **части первой** слова «установленной квоты» заменить словами «установленного минимального количества рабочих мест»;

в **части второй** слово «квоты» заменить словами «установленного минимального количества рабочих мест».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 25 декабря 1998 г. № 729-I

(Извлечение)

XII. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181):

1) **часть первую статьи 65** изложить в следующей редакции:

«Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до тридцати пяти лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу»;

2) в **статье 66**:

часть первую дополнить **абзацем четвертым** следующего содержания:

«отказа безработного мужчины в возрасте до тридцати пяти лет, имеющего менее трех иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах»;

абзацы четвертый, пятый, шестой, седьмой и **восьмой** считать соответственно **абзацами пятым, шестым, седьмым, восьмым** и **девятым**;

часть вторую дополнить **абзацем четвертым** следующего содержания:

«участия безработного в оплачиваемых общественных работах — на период участия в этих работах».

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЛЬГОТАХ ЖЕНЩИНАМ

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 14 апреля 1999 г. № 760-I

(Извлечение)

2) в **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20):

часть вторую статьи 116 дополнить **абзацем** следующего содержания:

«женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета (статья 228^1)»;

дополнить Кодекс **статьей 228^1** следующего содержания:

«Статья 228^1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени

Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда женщин, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 15 апреля 1999 г. № 772-I

(Извлечение)

XII. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20):

1) в **части седьмой статьи 57** слова «из средств правопреемников, а в случае отсутствия правопреемников — за счет средств фонда содействия занятости» заменить словами «за счет средств Государственного фонда содействия занятости»;

2) в **статье 131** слова «9 Мая — День Победы» заменить словами «9 Мая — День памяти и почестей»;

3) из **части первой статьи 237** слова «производится правопреемником ликвидируемого предприятия, а при отсутствии правопреемников обязательное оказание им помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве» исключить.

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 20 августа 1999 г. № 832-I

(Извлечение)

XIV. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20, № 5, ст.124):

1) в **статье 68**:

часть первую после слов «Службы национальной безопасности» дополнить словами «Комитета по охране Государственной границы»;

часть четвертую изложить в следующей редакции:

«При реорганизации предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации — местный орган по труду»;

2) **часть вторую статьи 117** изложить в следующей редакции:

«Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, — работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан»;

3) **абзац второй статьи 136** изложить в следующей редакции:

«занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137)»;

4) в **статье 137**:

наименование статьи изложить в следующей редакции:

«Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда»;

часть третью изложить в следующей редакции:

«Минимальная продолжительность дополнительного отпуска, условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за работу в особых условиях труда, а также за особо вредные и особо тяжелые условия труда устанавливаются правительством Республики Узбекистан»;

5) в **пункте 2 части первой статьи 181** слова «не более двадцати» заменить словами «не более тридцати», а слова «не более сорока» заменить словами «не более пятидесяти».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 12 мая 2001 г. № 220-II

(Извлечение)

VIII. В **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, утвержденный Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20, № 5, ст.112, 124, № 9, ст.229):

1) в **части первой статьи 9, части первой статьи 46, части первой статьи 49, части четвертой статьи 51, тексте статьи 56, части первой статьи 59, части первой статьи 71, части второй статьи 117, части второй статьи 137, части третьей статьи 225, части третьей статьи 241** слова «Ми-

нистерство труда», «Министерства труда», «Министерством труда» заменить соответственно словами «Министерство труда и социальной защиты населения», «Министерства труда и социальной защиты населения», «Министерством труда и социальной защиты населения»;

2) **часть вторую статьи 67** изложить в следующей редакции:

«Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника (пункт 6 части второй статьи 100) с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера»;

3) **текст статьи 76** изложить в следующей редакции:

«Срочные трудовые договоры могут заключаться:

в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

в иных случаях, предусмотренных законом»;

4) **второе предложение пункта 5 статьи 97** изложить в следующей редакции:

«Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, и в иных случаях, когда это допускается законом»;

5) **первое предложение части второй статьи 98** после слов «руководителем предприятия» дополнить словами «его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера»;

6) **пункт 6 части второй статьи 100** изложить в следующей редакции:

«6) прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам»;

7) **часть первую статьи 101** изложить в следующей редакции:

«Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

в связи с ликвидацией предприятия;

с руководителем предприятия по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 настоящего Кодекса;

по пункту 6 части второй статьи 100 настоящего Кодекса»;

8) **часть четвертую статьи 102** изложить в следующей редакции:

«При прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее, чем за два месяца или выплатить ему соразмерную компенсацию».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 30 августа 2001 г. № 271-II

(Извлечение)

IV. Часть вторую статьи 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20, № 5, ст.112, 124, № 9, ст.229; 2001 г., № 5, ст.89) дополнить **предложением** следующего содержания:

«Оплата труда производится, как правило, в денежной форме. Запрещается осуществление оплаты труда алкогольной и табачной продукцией, а также иными товарами, перечень которых определяется правительством Республики Узбекистан».

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 7 декабря 2001 г. № 320-II

(Извлечение)

VII. Из **пункта 2 части второй статьи 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан**, утвержденного Законом

Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г, № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20, № 5, ст.112, 124, № 9, ст.229; 2001 г., № 5, ст.89, № 9-10, ст.182), слова «и их правовая и техническая инспекции труда» исключить.

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В НЕКОТОРЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН от 30 августа 2002 г. № 405-II

•

(Извлечение)

VI. Последнее предложение части второй статьи 153 Трудового кодекса Республики Узбекистан, утвержденного Законом Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к № 1; 1997 г., № 2, ст.65; 1998 г., № 5-6, ст.102, № 9, ст.181; 1999 г., № 1, ст.20, № 5, ст.112, 124, № 9, ст.229; 2001 г., № 5, ст.89, № 9-10, ст.182) изложить в следующей редакции:

«Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных правительством Республики Узбекистан».

СОДЕРЖАНИЕ

Закон Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 161-I «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан» 177

Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 162-I «О порядке введения в действие Трудового кодекса Республики Узбекистан» 177

Трудовой кодекс Республики Узбекистан 179

ОБЩАЯ ЧАСТЬ 179

Глава I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 179

Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения 179

Статья 2. Задачи законодательства о труде 179

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса 180

Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений 180

Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде 180

Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях 180

Статья 7. Запрещение принудительного труда 181

Статья 8. Защита трудовых прав 181

Статья 9. Государственное управление в сфере труда. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде 182

Статья 10. Соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан 182

Статья 11. Применение законодательства о труде к лицам, не являющимся гражданами Республики Узбекистан 183

Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях 183

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом 183

Глава II. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ... 183

Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений 183

Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений 184

Статья 16. Основные трудовые права работника 184

Статья 17. Основные права работодателя 185

Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников 185

Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений 185

Статья 20. Представительные органы работников и работодателей как субъекты трудовых отношений 186

Глава III. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ 186

Статья 21. Представительство работников на предприятии 186

Статья 22. Профессиональные союзы 187

Статья 23. Права представительных органов работников 187

Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников 187

Статья 25. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников 188

Статья 26. Запрещение воспрепятствования деятельности представительных органов работников 189

Статья 27. Представительство работодателей на предприятии 189

Статья 28. Представительные органы работодателей 189

Глава IV. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ 190

§ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 190

Статья 29. Понятие и цель коллективных договоров и соглашений 190

Статья 30. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений 190
Статья 31. Право на ведение переговоров 191
Статья 32. Порядок ведения переговоров 192
Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах 192
Статья 34. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях 192
§ 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 193
Статья 35. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора 193
Статья 36. Стороны коллективного договора 193
Статья 37. Содержание и структура коллективного договора 194
Статья 38. Обсуждение проекта коллективного договора 195
Статья 39. Правомочность собрания (конференции) трудового коллектива 195
Статья 40. Порядок заключения коллективного договора 195
Статья 41. Срок действия коллективного договора 196
Статья 42. Сфера действия коллективного договора 196
Статья 43. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия 196
Статья 44. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника имущества предприятия 196
Статья 45. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия 197
Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора 197
§ 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ 197
Статья 47. Виды коллективных соглашений 197
Статья 48. Генеральное соглашение 198
Статья 49. Отраслевые соглашения 198
Статья 50. Территориальные (региональные) соглашения 198

Статья 51. Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения 199

Статья 52. Содержание коллективных соглашений 199

Статья 53. Изменения и дополнения коллективного соглашения 200

Статья 54. Срок действия коллективного соглашения ... 200

Статья 55. Сфера действия коллективного соглашения 200

Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений 201

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ 201

Глава V. ТРУДОУСТРОЙСТВО 201

Статья 57. Право на трудоустройство 201

Статья 58. Гарантии реализации права на труд 201

Статья 59. Государственное содействие трудоустройству 202

Статья 60. Признание безработным 202

Статья 61. Подходящая работа для лиц, потерявших работу и заработок 203

Статья 62. Отказ от предложенной подходящей работы 203

Статья 63. Работа, не считающаяся подходящей 204

Статья 64. Гарантии материальной поддержки 204

Статья 65. Условия и сроки выплаты пособия по безработице 204

Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице 205

Статья 67. Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям 206

Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения 208

Статья 69. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных на выборные должности в государственных органах 209

Статья 70. Дополнительные льготы в области занятости 209

Статья 71. Контроль за соблюдением законодательства о трудоустройстве и ответственность за его нарушение 209

Глава VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР 210

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 210

Статья 72. Понятие и стороны трудового договора 210

Статья 73. Содержание трудового договора 210

Статья 74. Форма трудового договора 211

Статья 75. Срок трудового договора 211

Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора 212

§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 212

Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу 212

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу 212

Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии 213

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу 213

Статья 81. Трудовая книжка 214

Статья 82. Порядок оформления приема на работу 214

Статья 83. Вступление в силу трудового договора и день начала работы 215

Статья 84. Предварительное испытание при приеме на работу 215

Статья 85. Срок предварительного испытания 216

Статья 86. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания 216

Статья 87. Результат предварительного испытания 216

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 217

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда 217

Статья 89. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника 217

Статья 90. Право работника на изменение условий труда 218

Статья 91. Изменение рабочего места 219

Статья 92. Перевод на другую постоянную работу 219

Статья 93. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора 219

Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника 219

Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя 220

Статья 96. Оформление изменения трудового договора 220

§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 221

Статья 97. Основания прекращения трудового договора 221

Статья 98. Продолжение действия трудового договора при смене собственника предприятия, его реорганизации, изменении ведомственной подчиненности 222

Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника 223

Статья 100. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя 223

Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников 225

Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя 226

Статья 103. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ 228

Статья 104. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора 229

Статья 105. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока 230

Статья 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон 230

Статья 107. Оформление прекращения трудового договора 230

Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора 231

Статья 109. Выходное пособие 231

Статья 110. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора 232

Статья 111. Восстановление на работе 232

Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу 233

Статья 113. Отстранение от работы 234

Глава VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 234

Статья 114. Понятие рабочего времени 234

Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени 234

Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени 235

Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда 235

Статья 118. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы 236

Статья 119. Неполное рабочее время 236

Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени 237

Статья 121. Продолжительность работы накануне праздничных (нерабочих) дней 237

Статья 122. Продолжительность работы в ночное время 237

Статья 123. Суммированный учет рабочего времени 238

Статья 124. Сверхурочная работа 238

Статья 125. Предельная продолжительность сверхурочных работ 239

Глава VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА 239

§ 1. ПЕРЕРЫВЫ, ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ 239

Статья 126. Понятие времени отдыха 239

Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены) 239

Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха 240

Статья 129. Выходные дни 240

Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни 240

Статья 131. Праздничные (нерабочие) дни 241

Статья 132. Ограничение привлечения к работе в праздничные (нерабочие) дни 241

§ 2. ОТПУСКА 242

Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска 242

Статья 134. Ежегодный основной отпуск 242

Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска 242

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска 242

Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда 243

Статья 138. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях 243

Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков 244

Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков 244

Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени 244

Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск 245
Статья 143. Порядок предоставления отпусков 245
Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков 247
Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок 248
Статья 146. Разделение отпуска на части 248
Статья 147. Отзыв из отпуска 248
Статья 148. Оплата отпусков 249
Статья 149. Социальные отпуска 249
Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы 249
Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска 250
Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора 250
Глава IX. ОПЛАТА ТРУДА 251
Статья 153. Установление размеров оплаты труда 251
Статья 154. Гарантии оплаты труда 252
Статья 155. Минимальный размер оплаты труда 252
Статья 156. Изменение условий оплаты труда 252
Статья 157. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни 253
Статья 158. Оплата работы в ночное время 253
Статья 159. Оплата при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое 253
Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве 254
Статья 161. Сроки оплаты труда 254
Статья 162. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника 255
Статья 163. Место выплаты заработной платы 255
Статья 164. Удержания из оплаты труда 255

Глава X. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ 256

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей 256

Статья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива 257

Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества 257

Статья 168. Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества 258

Статья 169. Исчисление среднего заработка 258

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой 258

Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ 258

Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность 259

Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику 259

Глава XI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА 259

Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии 259

Статья 175. Уставы и положения о дисциплине 260

Статья 176. Обязанности работника 260

Статья 177. Обязанности работодателя 260

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями 260

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда 261

Статья 180. Поощрение за труд 261

Статья 181. Дисциплинарные взыскания 261

Статья 182. Порядок применения дисциплинарных взысканий 262

Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания 263

Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания 263

Глава XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 263

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 263

Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне 263

Статья 186. Условия наступления материальной ответственности 264

§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ 264

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику 264

Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться 265

Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника 265

Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника 266

Статья 191. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника 266

Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца 267

Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца 268

Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника 269

Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью 269

Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника 269

Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику 270

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ 270

Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю 270

Статья 199. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника 271

Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника 271

Статья 201. Пределы материальной ответственности работника 271

Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника 271

Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора 272

Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения 274

Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя 274

Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда 275

Статья 207. Порядок взыскания вреда 275

Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем 276

Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда 276

Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника 276

Глава XIII. ОХРАНА ТРУДА 277

Статья 211. Требования по охране труда 277

Статья 212. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда 277

Статья 213. Право работника на информацию об охране труда 277

Статья 214. Медицинский осмотр 278

Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда 279

Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда 279

Статья 217. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены 279

Статья 218. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья 280

Статья 219. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью 281

Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов 281

Статья 221. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения 282

Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве 282

Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда 282

Глава XIV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ 283

§ 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ 283

Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей 283

Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин 283

Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу 284

Статья 227. Перевод на более легкую или исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет 284

Статья 228. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку 284

Статья 228[1]. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, на сокращенную продолжительность рабочего времени 285

Статья 229. Установление неполного рабочего времени для женщин и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей 285

Статья 230. Дополнительный выходной день 285

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков 286

Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет 286

Статья 233. Отпуска по беременности и родам 287

Статья 234. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет 287

Статья 235. Отпуска лицам, усыновившим новорожденных детей или установившим опеку над детьми 288

Статья 236. Перерывы для кормления ребенка 288

Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора 289

Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери 289

§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ 290

Статья 239. Гарантии при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет 290

Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет 290

Статья 241. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет 290

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет 291

Статья 243. Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы 291

Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе восемнадцати лет 292

Статья 245. Запрещение привлечения лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни 292

Статья 246. Дополнительные гарантии для лиц моложе восемнадцати лет при прекращении трудового договора 292

Статья 247. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов 292

§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ 293

Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением 293

Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях 293

Статья 250. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях 293

Статья 251. Сокращение рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах 294

Статья 252. Отпуска в связи с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных школах 294

Статья 253. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических училищах 295

Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения 295

Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства 295

Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях 296

Статья 257. Льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения 296

Статья 258. Творческие отпуска 297

Глава XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ 297

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров 297

Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры 297

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров 298

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам 298

Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам 298

Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии 299

Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам ... 300

Статья 266. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам 300

Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам 301

Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора 301

Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах 301

Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора 302

Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу 303

Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора 303

Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам 304

Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе 305

Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника 305

Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих 306

Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов 306

Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры 306

Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы 306

Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда 307

Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) 307

Глава XVI. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ 308

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 308

Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников 308

Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование 308

Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования 308

§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ 309

Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности 309

Статья 286. Пособие по беременности и родам 310

Статья 287. Пособие при рождении ребенка 310

Статья 288. Пособие на погребение 310

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ 310

Статья 289. Пенсия по возрасту 310

Статья 290. Пенсия по инвалидности 310

Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца 311

Статья 292. Право выбора вида пенсии 311

Статья 293. Размер государственных пенсий 311

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями 311

Закон Республики Узбекистан от 27 декабря 1996 г. № 367-I «Об установлении Дня учителя и наставника» (Извлечение) 312

Закон Республики Узбекистан от 1 мая 1998 г. № 621-I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 312

Закон Республики Узбекистан от 29 августа 1998 г. № 681-I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 313

Закон Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 г. № 729-I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 316

Закон Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 г. № 760-1 «О дополнительных льготах женщинам» (Извлечение) 317

Закон Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 г. № 772-I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 318

Закон Республики Узбекистан от 20 августа 1999 г. № 832-I «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 319

Закон Республики Узбекистан от 12 мая 2001 г. № 220-II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 320

Закон Республики Узбекистан от 30 августа 2001 г. № 271-II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 323

Закон Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 г. № 320-II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Извлечение) 323

Закон Республики Узбекистан от 30 августа 2002 г. № 405-II «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан (Извлечение) 324

БИБЛИОТЕКА ГАЗЕТЫ
«НАЛОГОВЫЕ И ТАМОЖЕННЫЕ ВЕСТИ»

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Менеджер *Муслимов Б.С.*

Подписано в печать 28 июля 2004 г.
Объем 21,5 п.л. Формат $84\times108^{1}/_{32}$.
Тираж 4000 экз. Заказ № 224.

Издательский дом «Мир экономики и права».
г. Ташкент, ул. Махтумкули, 1.

Типография «KO'HI NUR», г. Ташкент, ул. Мукими, 178.

Информацию по вопросам
приобретения книг из серии "Библиотека газеты НТВ"
можно получить по тел./факс: (99871) 144-44-29, 132-18-80.

СОЛИҚЛАР ва БОЖХОНА ХАБАРЛАРИ