

34
У32

349.2 (575.1)

«СОЛИҚЛАР ВА БОЖХОНА ХАВАРЛАРИ»
ГАЗЕТАСИНИНГ КУТУБХОНАСИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИ БЎЙИЧА
МЕЪЁРИЙ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАР
ТЎПЛАМИ

2033560



«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи
Тошкент — 2005

349.2 (575.1)

67.405(5У)

Ў 32

Масъул муҳаррир А. А. РИСКУЛЛАЕВ

Ў 32 **Ўзбекистон Республикаси меҳнат Қонунчилиги бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами** / Масъул муҳаррир А.А.Рисқулаев. — Тошкент: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2005. — 256-б. («Солиқлар ва боғхона хабарлари» газетаси кутубхонаси туркуми, 1-чиқарилиши).

Мазкур тўплам корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ишлаб чиқариш-ҳўжалик фаолиятини амалга ошириш жараёнида меҳнат муносабатларида кўпинча тез-тез вужудга келадиган масалаларни ечишда қўлланиладиган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни ўз ичига олади. Тўплам корхона, муассаса ва ташкилотларнинг раҳбарларига, персонал бўйича ишчиларга мўлжалланган. У суд, прокуратура ва бошқа муассаса ишчилари томонидан ўз фаолиятида кенг фойдаланилиши мумкин.

Тўпламда ҳужжатлар 2005 йил 1 март ҳолати бўйича тақдим этилган.

[O'QUV ZALI]

ББК 67.405(5У)

© «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 2005 й.

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACASI
MEХНАТ КОДЕКСИНИ
ТАСДИҚЛАШ ТЎҒРИСИДА**

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACASI
ҚОНУНИ**

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси қарор қилади:

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси тасдиқлансин.

Ўзбекистон Республикаси
Президенти

И. КАРИМОВ

*Тошкент шаҳри,
1995 й. 21 декабрь, 161-1-сон*

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACISINING
MEХНАТ КОДЕКСИНИ АМАЛГА
КИРИТИШ ТАРТИБИ ТЎҒРИСИДА**

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACISI
ОЛИЙ МАЖЛИСИНING
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 охириги иш йилидаги ва шундан кейинги йиллардаги таътиллارга нисбатан қўлланилади.

6. Белгилаб қўйилсинки, тегишли қонун қабул қилинганга 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 мувофиқлаштиради;

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 Мажлиснинг Раиси

Э. ХАЛИЛОВ

*Тошкент шаҳри,
1995 йил 21 декабрь, 162-1-сон*

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕХНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ

I боб. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Мехнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

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

Мехнат 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 мехнат шартномаси (контракт)*** бўйича ишлайётган жисмоний шахсларнинг мехнатга оид муносабатлари мехнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

2-модда. Мехнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

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

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

** Бундан буён матнда «корхоналар» деб юритилади.

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

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

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 аҳолини 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, мулкӣ 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 кўйидагилар 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 оширадilar.

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, 7.12.2001 й. 320-II-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартиришлар 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 кунинда 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

Куйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

- 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- 2) мулкдорнинг ўзи айтиб берилган вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- 3) ўн саккиз ёшга тулган 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 ҳужалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

23-модда . Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қўйидагиларга 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 имтиёزلардан фойдаланадилар.

26-модда . Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишининг 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 вакил-лиги

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

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 иқтисодий 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, ҳужалик 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 бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.



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

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

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш туғрисида 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 сирини бўлса, уларни ошқор

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

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра мурасага 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 туғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:

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

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

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

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

2-§. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

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

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

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

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

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

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

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

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

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган курсаткичларнинг 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 вакилик 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 такомилга етказилади.

Ишлаб такомилга 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 фоиздан 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 такомилга етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

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

41-модда . Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

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

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

42-модда . Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

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

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

Корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши 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 тўлдирish ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиляётганида 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-Н-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 . Худудий (минтақавий) келишувлар

Худудий 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.

Худудий келишувлар худудларнинг 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 тулаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

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

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

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 тулмаган 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 мустақкамлаш туғрисидаги 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. 681-1-сон Қонунига мувофиқ ўзгартиришлар 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

Ишсизлик 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. 729-1-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 уртагача 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 ҳуқми билан қамоқ ёки озодлик-
дан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;
ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса;
ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхта-
тиб турилади:

ишсиз шахс қайта тайёрлаш ёки малакасини оши-
ришга юборилган бўлса, — стипендия олиб қайта тайёр-
лашдан 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 оши-
риш даврида.

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

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга қўра белгиланган муд-
датда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, иш-
сизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб
қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мум-
кин.

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

(66-моддага *Ўзбекистон Республикасининг 25.12.1998 й.
729-1-сон, 29.08.1998 й. 681-1-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 бўшатирилганларга; 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 бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуроли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган 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 бўшатирилган 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 бўшатирилган 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. 832-1-сон, 29.08.1998 й. 681-1-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, ба-шарти 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 (қорхона ёки унинг бўлинмаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси — мутахассислиги, ма-лакаси, 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 Респуб-ликаси Ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тас-диқланадиган 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:

нонуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган нуайян муддатга;

нуайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

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

Нонуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз нуайян муддатга, шунингдек нуайян 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, нонуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, 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 буш вақтларида ба-жариш 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 ра-вишда 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 талаб-ларининг 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 аёллар-ни — тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи бор-лигини 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. 681-1-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), ба-шарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар 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, ун 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 пайдан 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 қўйидаги мақсадда дастлабки синов шarti 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. 681-1-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 чиқариш-маиший 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 бушатиш нафақаси туланади.

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

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

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

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

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

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

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб 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 соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш, шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

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

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

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

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

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

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

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда 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;

б) 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, 1.05.1998 й. 621-I-сон Қонунларига мувофиқ ўзгартишлар киритилган)

98-модда. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоровий 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 бўйсунувиغا 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.

Куйидаги 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 соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

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

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

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

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

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

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

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

ши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

б) 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 таътиллarda 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 таътиллarda 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 ўзгартиришлар киритилган)

101-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси кўмитаси 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 кўмитаси 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 нолайиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.

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

Агар тиббий хулосага кура мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кура 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 миқдориди 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-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлайди.

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

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

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

(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 қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ

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

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

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан булак 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;

б) 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.

Охириги 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 қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нухасини бериш

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нухасини 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 туртинчи 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 туланиши 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 туланиши 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 тулаши шарт.

111-модда. Ишга тиклаш

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

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

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаба уюшмаси 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 миқдорига 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 тўлашиши 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 кўриқдан утишдан 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-модда-нинг 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 касабга 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 кўни 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 кўнлари ҳамда ишланмайдиган кўнларнинг навбат билан алмашилиши, 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 ара-фасидаги ишнинг муддати

Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) ара-фасида 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 туланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жаммоа 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 танафбус берилиши керак, бу танафбус иш вақтига киритилмайди.

Танафбус 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 танафбус 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;

Руза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биринчи куни;

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

(131-моддага Ўзбекистон Республикасининг 15.04.1999 й. 772-1-сон, 27.12.1996 й. 367-1-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 буйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш каби-ларга) 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 таътиллер

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

ўн саккиз ёшга тулмаган шахсларга — ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ўттиз календарь кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вази-фаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллер белгиланади.

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

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллер

Қўшимча таътиллер:

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, таътиллернинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тар-

моқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, — қасаба 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 оғир 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. 832-1-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 таътиллари ни жамлаш тартиби

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

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

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

Таътиллари муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлари 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 қуйидагилари кирилади:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

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

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходими ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий проғул вақти, башарти ходими 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 хужжатида, 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 таътиллارни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

143-модда. Таътиллارни 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 тулмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан заҳирага бўшатишган 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 (заҷётлар) 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 муганосиб 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 таътиллари бермаслик тақиқланади.

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

144-модда. Таътиллари бериш вақти ва навбати

Йиллик таътиллари 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 эрақлар, 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 таътилни бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

147-модда. Таътидан чақириб олиш

Таътидан 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 қиёмларида назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътилига кўшиб қўйилиши керак.

148-модда. Таътилар учун ҳақ тўлаш

Йиллик таътилар 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 охири иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

149-модда. Ижтимоий таътилар

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

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

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

ижодий таътилар (258-модда).

150-модда . Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار

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 берилди:

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 таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш

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

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

Ижтимоий таътиллارнинг барча турларидан, шунингдек ушбу Кодекснинг 137 и 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллardan 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 таътиллари 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 туғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш туғрисида 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 шarti 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 касабa уюшмаси кўмитаси 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 таъминландиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Табий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақиға район коэффицентлари ва устамалар белгиланади.

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

(153-моддаға 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-модданинг тўртинчи қисми) қўшилмайди.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

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

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг яқка 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 кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш кунлари (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 кунларидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш кунлари 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 касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касабга 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 касабга 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 ҳақининг 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.

Куйидаги 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 туғамасдан 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.

Х 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, ходис 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 руҳсат 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 кўшимча 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 . Корхонада меҳнат тартиби

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси 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-мулкни 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 қарashi, 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 туловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа туловлар 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. 832-1-сон Қонунига мувофиқ ўзгартиришлар киритилган)

182-модда. Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби

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

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

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

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

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

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

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

183-модда . Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

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

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

184-модда . Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

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

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ноҳуя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ноҳуя хатти-ҳаракатнинг огирлик 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 кўшимча 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 узининг 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 касаллиғига 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 шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат 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 қўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтиради.

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 камайтиради. 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 юрталарининг 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 миқдориди, 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 туловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тулови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

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

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар туловлари 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 айна бир вақтда зарар туловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар туловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тулови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сунгра 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 туловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тулови 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 кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабранувчининг 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 Хукумати 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 жабранувчи 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 муурожаат 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 ҳўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий муодофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

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

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 чега-раси

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) алкоғолли 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 тулмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли 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, камомалларни 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 тулмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чеklangан 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 кун иш 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 қаралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тулаш

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

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушбу Кодекса 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, қарзининг 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 Кодекса белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда тўланади.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш суд тартибида амалга оширилади.

(208-моддага Ўзбекистон Республикасининг 1.05.1998 й. 621-1-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 тасдиқланган 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 шaroитлари 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 кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

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

озик-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 кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

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

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

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

Тиббий кўриқлардан 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 тадбирлариға 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 кўмитаси 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 сўт, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сўт (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 энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш

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

Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ 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 боглиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлигига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиги шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиги ҳолатига кўра энгилроқ 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 соғлигига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги туғрисида 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 соғлигига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

220-модда. Ногиронлар меҳнاتини 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 тулиқсиз 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. 681-1-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 тақиқлангани 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 қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

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

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

Ҳомиладор аёлга энгилроқ 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 энгилроқ 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 энгилроқ 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.

228¹-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартиришдан муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жихатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг хафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлик иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади.

(Модда Ўзбекистон Республикасининг 14.04.1999 й. 760-1-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 сугуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдоридида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

231-модда. Аёлларга йиллик таътиллари бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллари, 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 эракалар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллари, 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 таътиллари

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 белгиладиган 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 таътилниң неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришlash учун берилadиган таътиллар

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

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

Болани парваришlash учун берилadиган таътиллardan боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришlaётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришlash 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 парваришlash таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

Болани парваришlash таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳуж-

жатида ёхуд меҳнат шартномасида узгача 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 таътиллار

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 сугуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллار 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.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

237-модда . Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тулмаган 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 туловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида курсатиб 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. 772-1-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 таътиллار 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 туғрисида 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-І-сон, 29.08.1998 й. 681-І-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, таътиллари ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат туғрисидаги 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 соғлиғи, 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 ун 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 таътиллار 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 таътиллер

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 таътиллار

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 таътиллار

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 таътиллار

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 таътиллار берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги 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 сирдан 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 таътиллار

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار 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 муурожаат 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 вакиллари билан 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

мажлисининг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлисининг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баён-нома юритилади.

265-модда . Меҳнат низолари комиссиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва қасаба 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 кўри-
лиши лозим бўлган меҳнат низолари**

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар ҳужалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, ҳужалик 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 1.05.1998 й. 621-1-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 (лавозими-га) 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 айтиши билан бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кура 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 тўлаши 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.

Ўтказилган 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 дафтarchасини 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 гайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга гайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан гайриқонуний 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 утилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодекда якка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўланилади.

XVI боб. ДАВЛАТ ИЖТИМОЙ СУҒУРТАСИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса, уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари; бола туғилганда бериладиган нафақалар;

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари; қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар.

Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тадбирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.

2-§. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ БЎЙИЧА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚАЛАР

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтиш 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-м о д д а . 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-м о д д а . 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-м о д д а . 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-м о д д а . 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 қалар 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.

СУДЛАР ТОМОНИДАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТИ)НИ БЕКОР ҚИЛИШНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ ҚОНУНЛАРНИНГ ҚЎЛЛАНИШИ ҲАҚИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ СУДИ ПЛЕНУМИНИНГ ҚАРОРИ

17.04.1998 й. 12-сон

(Мазкур Қарорга қуйидагиларга мувофиқ ўзгартиришлар киритилган: ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон, 25.10.2002 й. 28-сон, 19.12.2003 й. 20-сон Қарори)

1995 йил 21 декабрда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси қабул қилиниши муносабати билан меҳнат қонунларининг тўғри ва бир хилда қўлланилишини таъминлаш ва меҳнат низоларини кўришда судларда вужудга келадиган масалаларни тушунтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Пленуми **қарор қилади:**

1. 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 меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинишига судларнинг эътибори қаратилсин.

2. Ишга тиклаш ҳақидаги низо бўйича ариза ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой муддат ичида бевосита судга берилади.

МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар прокурор, касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади.

3. Судья даъво қилиш муддати ўтказиб юборилган деган асос билан даъво аризасини қабул қилмасликка

* «Контракт» — бундан кейин «меҳнат шартномаси».

ҳақли эмас. Суд даъво муддати узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган деб топса, бу муддатни тиклайди. Агар суд ишдаги ҳужжатларни ҳар томонлама текшириб, судга муурожаат қилиш муддати узрсиз сабабларга кўра ўтказиб юборилганлигини аниқласа, даъвони рад этади.

4. Меҳнат шартномасининг муддати тикланганлиги (МК 105-модда) сабабли бекор қилинишининг қонунийлиги тўғрисидаги низоларни куришда судлар қуйидаги ҳолатларга эътиборини қаратмоғи лозим:

— муддатли меҳнат шартномаси ходим билан асосли ҳолда тузилганми, яъни меҳнат шартномаси тузилганда МКнинг 76-моддаси талаблари ҳисобга олинганми;

— ишнинг шартномада келишилган муддати ҳақиқатда тугаганми;

— меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўядиган МК 105-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларидаги муддатларга риоя этилганми;

— ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёлларга муддати тугаганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишида уларга қўшимча кафолатлар берилганми (МКнинг 237-моддаси).

5. Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, муддатли меҳнат шартномалари фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар бўлганлиги сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин.

Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга қуйидаги ҳолатлар мавжудлигида йўл қўйилиши мумкин:

— бажариладиган ишнинг тафсилотига кўра бажариш учун ходим олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслиги олдиндан маълум бўлганда, яъни у муддатли характерга эга бўлади;

— бажариш учун ходим олинган ишни бажариш шартлари. Бунда ишнинг ўзи доимий характерга эга бўлсада, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қилади (қонунларга мувофиқ ходимнинг иш жойи ва бошқалар сақланадиган меҳнат ва ижтимоий таътиллarda бўлган вақтига бошқа ходимни ишга қабул қилиш);

— ходимнинг манфаатлари, яъни у ёки бу ҳолатларга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ходимнинг манфаатларига асосланган бўлганда;

— қонунда назарда тутилган бошқа ҳолатлар.

Назарда тутиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги руйхат қатъий чегараланган. Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади.

6. МКнинг 105-моддаси биринчи қисмига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига унинг муддати тугаши кунда, шунингдек, шартномадаги муддатнинг охириги ҳафтаси мобайнида йўл қўйилади.

Меҳнат қонунчилиги шартномадаги муддат тугаши билан уни бекор қилишга қарор қилган тараф бошқа тарафга олдиндан хабар беришни мажбурият сифатида кўзда тутмайди.

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 давом эттирилган деб ҳисобланади.

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

7. Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига биноан муддати тугамасдан (МК 97-моддаси 1-қисми), ходимнинг ташаббуси билан (МК 99-моддаси), иш берувчининг ташаббусига кўра (МК 100-моддаси 2-қисми), тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича (МК 106-моддаси) бекор қилиниши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилинган ҳолларда тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

8. Неустойка тўлаш ҳақидаги низоларни кўришда суд қуйидагиларни назарда тутиши лозим:

— неустойка тўлаш шартлари тарафларнинг келишувига биноан фақат муддатли меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши мумкин;

— неустойка миқдори тарафларнинг келишувига мувофиқ белгиланади ва у иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиниши мумкин;

— агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар;

— ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас. Шу билан бирга меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан неустойкани юқори қийматда тўлашини назарда тутиши мумкин;

— муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг (МК 99-моддаси), шунингдек, ходимнинг айбли хатти-ҳаракатларига боғлиқ асосларга кўра, иш берувчининг ташаббуси билан (МК 100-моддаси 3 ва 4-бандлари) бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Муддатли меҳнат шартномасида ходимнинг неустойка тўлаш мажбуриятининг кўрсатилиши, муддатли меҳнат шартномасининг муддатидан олдин бошқа асосларга кўра бекор қилиниши ғайриқонуний деб ҳисобланади;

— муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди (МК 100-моддаси 2-қисми 1, 2, 5 ва 6-бандлари).

9. Агар меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши 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) сабабли берилган бўлса, ходим неустойка тўлашдан озод қилинишига судларнинг эътибори қаратилиши лозим.

Меҳнат кодекси (99-моддаси 5-қисми)да ходимнинг ушбу корхонада ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлигини акс эттирган тахминий рўйхати кўрсатилганлиги сабабли судлар ишдаги аниқ ҳужжатларни ҳисобга олган ҳолда бошқа ҳолатларни (ходимнинг соғлигининг ҳолати, ногирон оила аъзосига қараши зарурияти, турмуш ўртининг ҳарбий хизматни ўташ учун бошқа жойга юборилиши ва бошқ.) эътиборга олиб, ушбу ҳолатлар мавжуд бўлганда ходим неустойка тўлашдан озод қилинади.

10. Судларнинг эътибори дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлар бир-бирини ёзма равишда уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлилигига қаратилсин (МК 87-моддаси 1-қисми). Уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришликка фақат тарафлар келишувига кўра йўл қўйилади.

11. Меҳнат шартномасини дастлабки синов муддати давомида ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишда қуйидагиларга эътибор бериш керак:

— меҳнат шартномасини бекор қилишга фақат ходимнинг ёзма аризаси асос бўлиб, у ҳақиқатдан унинг меҳнат муносабатларини бекор қилиш тўғрисидаги хоҳиш-истагини намоён этиши лозим. Бунда ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келган сабаблар аҳамиятга эга эмас;

— қонунда ёки тарафлар келишувига асосан белгиланган огоҳлантириш муддатида ходим ўз аризасини қайтариб олишга ҳақли;

— меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан қонунда ёки тарафлар келишган огоҳлантириш муддати тугамасдан ходимнинг розилигисиз бекор қилиши, ходимнинг талаби бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлади;

— агар қонунда ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати тугаган бўлсада, меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат муносабатларини ўз ташаббусига кўра бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади, шу ариза асосида меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди;

— меҳнат шартномаси синов муддати давомида ходим ташаббусига кўра бекор қилинаётганда қонунда кўрса-

тилган ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишга чиқмаслик ҳуқуқига эга. Бунда иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишни кечиктиришга йўл қўйилмайди;

— синов шартлари ишга қабул қилишда муддатли меҳнат шартномасига киритилган тақдирда (6 ойдан ортиқ муддатга) ва бу шартнома муддатидан илгари бекор қилинганда тарафларнинг ўзаро неустойка тулаш мажбуриятини кўзда тутган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан синов муддати давомида меҳнат шартномаси бекор қилинганида иш берувчининг ходим томонидан неустойка туланиши ҳақидаги талаблари қаноатлантирилмайди, чунки МКнинг 104-моддасида неустойкани тулашга йўл қўйилмайдиган асослар рўйхати тулиқ кўрсатилган.

12. Синовдан ўта олмаганлиги сабабли ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилинишининг қонунийлигига оид даъволарни кўришда судлар қўйидаги ҳолатларни эътиборга олиши керак:

— иш берувчи бундай асослар билан фақат синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли, ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозим;

— агар синов муддати давомида ходимнинг топширилган ишни бажара олмаслигини тасдиқловчи фактлар бўлмаса, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга бошқа асослар — ходимлар сони (шлати) ёки иш хусусияти ўзгариши, корхонанинг тутатилиши, ходим томонидан узлуксиз ёки бир марта меҳнат вазифаларининг купол равишда бузилиши ва бу мавжуд бўлса, меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб ва шартларга риоя этилган ҳолда тегишли асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. Бундай ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини синовдан ўтмаганлик асосида бекор қилишга йўл қўйилмайди;

— ходим билан меҳнат шартномасини, уни олдиндан ёзма огоҳлантирмасдан ёки қонунда ёхуд тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати ўтмасдан олдин ходимнинг рухсатсиз бекор қилинишида суд иш берувчи томонидан ушбу асос бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг қонунийлигига оид барча қол-

ган шартларга риоя қилинганини аниқласа, меҳнат шартномасини бекор қилишни тегишли муддатга кўчириш ва ушбу вақт учун ходимга ҳақ тўлаш масаласини ҳал қилади. Бундай асослар билан меҳнат шартномаси тугатилган санани кўчиришга фақат меҳнат шартномасида белгиланган синов муддати чегарасида йўл қўйилади;

— агар меҳнат шартномасида назарда тутилган дастлабки синов муддати тугаган бўлса ёки унинг тугашига уч кундан кам кун қолган бўлса ва ходим уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга ўз розилигини бермаётган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини тугатишга МК 100-моддаси 2-қисмида кўрсатилган асослар бўлгандагина йўл қўйилади.

13. Огоҳлантириш муддати тугагунга қадар, корхонада ходимнинг розилигисиз янги иш шартлари жорий этилса, ходим янги шартлар асосида ишни давом эттиришни рад этиши мумкинлигига судларнинг эътибори қаратилиши керак. Ходимнинг бундай ишдан бош тортиши унинг ҳуқуқи бўлиб, меҳнат интизомини бузиш деб қаралмаслиги лозим.

Огоҳлантириш муддати тугагач, киритилган янги шартларда ишлашни давом эттиришдан бош тортган ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш МК 89-моддасининг 4-қисми асосида амалга оширилади. Бундай асосларга кўра, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши янги меҳнат шартларининг жорий этилиши муносабати билан эмас, балки ходимнинг бундай шартларда ишлашни давом эттиришдан бош тортиши сабаб бўлишлигига судларнинг эътибори қаратилсин. Шуни ҳисобга олган ҳолда, МК 89-моддасининг 4-қисмига биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганининг қонунийлигини текширишда судлар ходимнинг янги иш шартларида ишлашдан ҳақиқатдан бош тортганлигини аниқлашлари лозим.

Агар меҳнат низосини ҳал қилишда, ходимнинг янги иш шартларида ишлашга рози бўлсада, у билан меҳнат муносабатлари МК 89-моддасининг 4-қисмига асосан бекор қилингани аниқланса, бундай асослар бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонунсиз деб топилади.

Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги низоларни кўришда судлар технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил

зтишдаги ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, башарти, бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари лозим.

Агар суд муҳокамаси давомида ходим янги меҳнат шартларида ишлашдан бош тортгани, лекин меҳнат шартномаси у билан МК 89-моддасининг 4-қисмига кўра огоҳлантириш муддати тугагунга қадар унинг розилигисиз бекор қилингани ёки умуман меҳнат шартлари ўзгариши ҳақида дастлабки огоҳлантиришсиз бекор қилингани аниқланса, суд иш берувчи томонидан юқоридаги асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишнинг бошқа қонуний шартларига тўла амал қилинганлигини аниқлаб, меҳнат шартномасини бекор қилиш кунини огоҳлантириш муддатини тегишли тугаш кунига ўтказиш ва шу вақт учун ходимга иш ҳақи ундириш масаласини ҳал қилади.

14. Судлар тарафлар келишувига кўра (МК 97-моддаси 1-банди) меҳнат шартномаларининг барча турларини ва уларнинг ҳар қандай вақтда бекор қилиниши мумкинлигини эътиборга олишлари керак.

Меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўришда ходим билан иш берувчи ўртасида ҳақиқатдан меҳнат муносабатларини бекор қилишга келишув бўлган-бўлмаганини аниқламоқ зарур. Ушбу асосга кўра, тарафлар белгилаган муддатда шартнома бекор қилинади.

МК 97-моддаси 1-банди бўйича меҳнат шартномасини тугатиш ҳақидаги келишувни бекор қилишга, шу асосга кўра меҳнат муносабатларини тугатиш санасини ўзгартиришга ходим ва иш берувчининг келишуви бўйича йўл қўйилади.

15. Ходим ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги низоларни кўришда судлар ходим ўз ташаббуси билан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳамда муддатли меҳнат шартномасини тугашидан икки ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантириб (МК 99-моддаси), бекор қилишга ҳақли эканлигини эътиборга олишлари лозим.

Меҳнат шартномасини бекор қилишга ходим шу корхонадаги ишни ҳақиқатда ташлаб кетиш истагини билдирган ёзма аризасига биноан йўл қўйилади.

Судлар даъвогарнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги важларини синчковлик билан текширмоқлари лозим.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонуний деб топишга ва ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимнинг огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан ишни ташлаши у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, бошлиқ муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календарь бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини кечиктиришга, шунингдек, бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасининг имзоланмагани, ходимнинг моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида

буйруқ чиқарилган бўлишидан қатъи назар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқаси таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилганидан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асослантирилган (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайланиб қўйиладиган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 99-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар — тиббий хулосага кўра соғлигининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлиги ва буни эътиборга олиши мумкин.

16. Иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар қуйидагиларни аниқлаши керак:

— МК 100-моддасининг 2-қисмида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги шартлари ва тартибига риоя этилганми;

— ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида огоҳлантирилган (хабардор этилган)ми, бундай огоҳ-

лантириш ёки хабар беришни талаб қилмайдиган МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-банди бундан мустаснодир;

— меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсиз ва таътил вақтида бўлган вақтларда бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги МК 100-моддасининг 3-қисми талаблари инobatга олинганми, корхонани бутунлай тугатиш ҳоллари бундан мустаснодир;

— алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатлар, жумладан, ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан иш берувчининг ташаббусига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги, корхонанинг бутунлай тугатилиши ҳолларида меҳнат шартномасини бошқа ишга жойлаштириш шarti билан бекор қилиш (МК 237-моддаси 1-қисми) бундан мустаснодир; ~~ун саккизга тулмаган шахслар билан фақат~~ маҳаллий меҳнат органлари розилиги бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинлиги (МК 246-моддаси); касаба уюшмасига ёки бошқа вакиллик органига сайланган ва ишлаб чиқариш ишидан озод этилмаган ҳамда шу органларга сайланган ходимлар сайлангандаги ваколатлари тугагач, икки йил давомида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймаслиги ва бошқалар ҳисобга олинганми;

— жамоа келишувида, шунингдек, жамоа шартномасида ёки корхонанинг локал норматив ҳужжатларида белгиланган кафолатларга риоя этилганми, жумладан, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигисиз, агарда бундай розилик жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутган бўлса, бекор қилишга йўл қўйилмаслиги (МК 101-моддаси), агар қонун бўйича ходимлар ишда қолдиришга тенг ҳуқуқли бўлсалар (МК 103-моддаси 3-қисми), ишда қолдиришга афзаллик ҳуқуқларини аниқлашда жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолатларнинг ҳисобга олиниши ва бошқалар.

17. Судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилгани (хабардор қилгани)ни, МКнинг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмагани масаласини аниқлашга қаратилсин. Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт: *(ЎзР ОС Пленумининг 19.12.2003 й. 20-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.)*

— ходимлар сони (штати), иш хусусиятининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (МК 100-моддасининг 2-қисми 1-банди), шунингдек, корхона эгасининг ўзгариши муносабати билан (МК 100-моддасининг 2-қисми 6-банди) корхона раҳбари билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда камида икки ой олдин;

— ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги оқиба-тида (МК 100-моддасининг 2-қисми 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишдан камида икки ҳафта олдин. Агар ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлигига унинг соғлиғи сабаб бўлиб, тиббий хулосага кўра бу мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин огоҳлантириш эвазига унга албатта икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиши мумкин.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ҳафтада ўртача ойликни сақлаган ҳолда бир кундан кам бўлмаган кўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топишга имкон туғдиришга мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш

муддати давомида қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 102-моддасининг 6-қисми корxonанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган муддатлари ходимни огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи туланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътилларда бўлиши ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

18. МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2-бандларига биноан, ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсацияси тулаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил туловларни (фойдаланилмаган таътил учун компенсация тулаш, дам олиш нафақаси, МКнинг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддатида ўртача иш ҳақи сақлаш ва бошқ.) беришдан иш берувчини озод қилмаслигига судларнинг эътибори қаратилсин.

Ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2-бандлари бўйича огоҳлантириш муддати тугамай, ходимнинг розилигисиз бекор қилинган ҳолларда, суд:

— агар ҳал қилув қарори чиқариш вақтида огоҳлантириш муддати ўтган ва ходимни бошқа сабабларга биноан ишга тиклашга асос бўлмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини огоҳлантириш муддатининг тугашига мос келадиган кунга кўчириш ва ходимга бу вақт учун ҳақ тулаш масаласини ҳал қилади;

— агар ҳал қилув қарори чиқариш вақтида огоҳлантириш муддати ҳали ўтмаган бўлса, меҳнат шартномаси қатнашчилари огоҳлантириш муддатини пул компенса-

цияси билан алмаштиришга келиша олмасалар, ходимни аввалги ишига тиклайди. Бундай қарор иш берувчини ўрнатилган тартиб асосида огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди ва кейинчалик тарафларга қолган огоҳлантириш муддатини унга мос келадиган пул компенсациясига алмаштириш бўйича келишувга келишларига тўсқинлик қилмайди.

19. Корхонанинг эгаси алмашиши муносабати билан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилишда (МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-банди) огоҳлантириш муддатини унга мувофиқ келадиган пул компенсациясига алмаштириш масаласи корхонанинг янги эгаси хоҳишига қараб ҳал қилинади. Шунга мувофиқ меҳнат шартномаси бундай асосларга кўра огоҳлантириш муддати тугамасдан бекор қилинса ва Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида кўрсатилган ходимга пул компенсацияси тўланмаган бўлса, у огоҳлантириш муддатига мос келадиган пул компенсацияси тўланишини талаб қилишга ҳақли. Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандида кўрсатилган ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини кўчириш ҳақидаги талаби қаноатлантирилмасдан қолдирилади. *(ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги банд.)*

20. Иш берувчи ходимнинг айбли ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида уни камида уч кун олдин хабардор қилишга мажбур (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3, 4-бандлари). Бунда қонун МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари асосида меҳнат муносабатларини бекор қилишдан фарқли ўлароқ ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисми 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилишда ходимни албатта ёзма шаклда хабардор қилишни кўзда тутмайди. Шунга кўра, бундай асослар бўйича ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда ходим ёзма ёки оғзаки хабардор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари асосида бекор қилиш интизомий чора

булиб, ходимни хабардор қилиш ва у билан меҳнат муносабатларининг бундай асосларда бекор қилинишига фақат интизомий чораларни қўллаш учун белгиланган муддатлардагина йўл қўйилади.

Судлар шуни ҳисобга олишлари лозимки, иш берувчи ўз хоҳишига қараб, меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича бекор қилиш ҳақидаги хабарни унга мувофиқ келадиган пул компенсацияси тулашга алмаштиришга ҳақли. Шунга қўра, агар ишни кўриш жараёнида МК 100-моддаси 2 қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклашга асослар мавжуд эмаслиги аниқланса, аммо иш берувчи ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида хабар бермаган ёки унга мос келадиган пул компенсацияси туламаган бўлса, суд иш берувчига ходим учун туланиши лозим бўлган компенсацияни тулаш мажбуриятини юклайди.

21. Тушунтирилсинки, МКнинг 101-моддасига қўра, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиши назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Бироқ, корхона тугатилиши муносабати билан ёки МК 100-моддасининг 2-қисмида назарда тутилган асослардан бирига қўра, жумладан корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиши талаб этилмаслиги эътиборда тутилиши лозим. (*ЎзР ОС Пленумининг 25.10.2002 й. 28-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиши назарда тутилган

ёки тугилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномасида жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиш керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиши назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олиниши шартдир.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюшмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МК 24-моддаси 1-қисми).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

22. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар 1 ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмайди, иш берувчи бу муддат ичида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг, зарур ҳолларда эса маҳаллий меҳнат органининг (МКнинг 25, 246-моддалари), ҳокимиятнинг тегишли вакиллик органининг («Ўзбекистон Республикасида депутатлар мақоми тўғрисида»ги Қонуннинг 28-моддаси) розилигини олиб, ходим билан бўлган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини бекор қилишга касаба уюшмаси қўмитаси (ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ёхуд бошқа (маҳаллий меҳнат органи, ҳокимиятнинг вакиллик органи ва бошқа) органнинг розилигини олиш зарур бўлганда бундай розилик олингандан кейин белгиланган бир ойлик муддатнинг ўтганлиги иш берувчининг ходим билан бўлган меҳнат шартномасини бекор қилишга бундай розиликни

олиш учун тегишли органга қайтадан мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Бунда шуни назарда тутиш лозимки, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига интизомий жазолар қўллаш (МК 182-моддаси) учун белгиланган муддатлар ўтгач, йўл қўйилмайди.

23. Меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати), ишнинг хусусияти ўзгариши ёки корхонанинг тугатилиши (МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди) муносабати билан бекор қилинган шахсларнинг ишга тиклаш ҳақидаги даъволарини ҳал қилишда судлар:

— ҳақиқатда ходимлар сони (штати), ишнинг хусусияти ўзгарган-ўзгармаганлигини, корхонанинг фаолияти тугатилган-тугатилмаганлигини;

— иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш тартибини тартибга солувчи меҳнат қонунлари нормаларига риоя этилган-этилмаганлигини аниқлашлари лозим.

Меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати), иш хусусияти ўзгариши, корхонанинг тугатилиши асосида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ўртасида ходимларга ўрнатилган кафолатлар ҳар хиллиги сабабли (меҳнат шартномасининг ходимлар сони ёки иш хусусияти ўзгариши асосида бекор қилинишида ходимлар учун кафолатларнинг турли даражаси белгилангани касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигини олишнинг зарурлиги, агар бундай розилик олинмиши жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса) ушбу асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилаётган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқи тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларини ҳисобга олишнинг мажбурийлиги, ходимнинг вақтинчалик меҳнатга қобилиятсиз ёки меҳнат таътилида бўлган вақтида корхонанинг тугатилиши сабабли меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши мумкинлиги ва бу судлар иш берувчининг корхонанинг тугатилганлиги хусусидаги важларини текширмоғи лозим. Агар корхонанинг алоҳида бўлмаган тармоғининг (хизматлар, бўлимлар, участкалар, цехлар) фаолияти тугатилаётганда корхона ўз фаолиятини тўлиқ давом эттираётган бўлса, кўрсатилган тармоқда

ишловчи ходим билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақат ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши асослари бўйича йул қўйилиши мумкинлигини назарда тутиш лозим.

24. Судлар ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганлигининг ҳақиқийлигини аниқлаганда бу асосда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши: технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришларнинг ишлар ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлиши мумкинлигига судлар эътибор қилишлари керак. Қайд этилган ушбу сабаблар мавжуд бўлгандагина суд ҳақиқатда ходимлар сони (штати) ёки ишлар ҳажмининг ўзгариши содир бўлган деб топади. Бунда шуни ҳисобга олиш лозимки, агар фақат технологиядаги, меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмининг қисқариши, объектив сабабларга кўра ходим томонидан меҳнат шартномасида белгиланган аввалги ишни бажаришни давом эттиришга кескинлик кўрсатса, бундай асосларда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асосли деб топилиши мумкин. Агар ушбу ўзгаришлар ходимлар сони (штати) ёки бажариладиган иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келмасада, меҳнат шартларининг (иш тартиби, меҳнатга ҳақ тўлаш системаси, меҳнат таътилининг муддати, лавозимнинг номланиши) ўзгаришига олиб келса, иш берувчи МКнинг 89-моддасига биноан тегишли тартибда ходимнинг розилигисиз қонуларда белгиланган барча кафолатларни берган ҳолда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли. Ходим янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортган ҳолларда у билан меҳнат шартномаси МКнинг 89-моддасининг 4-қисми бўйича бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномасининг МК 100-моддаси 2-қисми 1-банди бўйича бекор қилинишига меҳнат шартномасида белгиланган ишларни бажаришни давом эттиришга имкон бермасликка олиб келган технология, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ёки иш хусусиятининг ўзгаришининг ҳақиқий сабаби бўлганини аниқлаб, суд бундай ўзгаришларни амалга оширишнинг мақсадга мувофиқлиги тўғрисидаги ишлаб чиқаришга оид масалага баҳо беришга ҳақли эмас.

25. МКнинг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин-кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг эътибори қаратилсин.

Биринчи навбатда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуққа малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар эгадирлар.

Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МК 103-моддасининг 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларнинг МКнинг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинмаган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлсаю, бир-бирларига нисбатан МК 103-моддасининг 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмасалар, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масалани ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларига хилоф равишда амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасининг бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

26. Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиши ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлиги-

ни судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақидаги масалани муқоама этишга ҳақли эмас.

27. Меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши сабабли МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни ҳал қилишда корхона мулкдорининг алмашиши ёки унинг қайта ташкил этилиши (қўшилиши, бўлиниши, янгидан ташкил топиши, ажралиб чиқиши, бирлашиши) корхонанинг тугатилиши деб қаралмаслигини ва меҳнат муносабатларини бекор қилишни келтириб чиқармаслигини судлар назарда тутмоқлари зарур.

Корхона мулкдори ўзгарганда, шунингдек, у қайта ташкил қилинганда ходимнинг розилигига кўра меҳнат муносабатлари давом эттирилаверади. Янги мулкдор фақат корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра бекор қилишга ҳақли. Иш берувчининг ташаббусига кўра корхонанинг қолган ходимлари билан меҳнат шартномаси фақат МК 100-моддасининг 2-қисмида назарда тутилган бошқа асослар бўйича бекор қилинишига йўл қўйилади. (*ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

Корхона номининг ўзгариши, шунингдек, корхонанинг бир орган ихтиёридан бошқасига ўтказилиши корхонанинг тутатилиши деб баҳоланиши мумкин эмас ва бу меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига олиб келмайди.

28. МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги даъволарни ҳал қилишда судлар қуйдагиларни назарда тутишлари лозим:

— ходим бажарилаётган иши (эгаллаб турган лавозими)га нолайиқ бўлиши малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

— агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни удалай олма-

ётган бўлсагина, нолойқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уддалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига нолойқлиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказилган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

— ходимнинг нолойқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлилигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соғлиги ҳолатига кўра нолойқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

— агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлигининг ёмонлашуви, шунингдек, ногиронлик берилиши меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашидан қатъи назар, агар тиббий хулосага кўра ходим ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиги ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг маънаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Судлар шуни назарда тутишлари лозимки, суд текшируви давомида ФПКнинг 6-моддаси (56-91-моддалар) да кўрсатилган ҳар қандай далилларни, гувоҳлар кўрсатмалари, шунингдек, мутахассис ва экспертлар хулосаларини тақдим қилишга йўл қўйилади.

29. Меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиш интизомий жазо чораси эканлигига судларнинг эътибори қаратилсин.

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзда бажармаслиги (ички тартиб-қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилигига биноан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши), ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёлларнинг тунги, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиши ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузишлик деб ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўлланиши учун асос бўлмайди.

30. Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

— меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлик айнан нимадан иборатлигини ва у МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

— меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва хулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган-олинмаганлиги;

— иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибга риоя қилинган-қилинмаганлиги аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлла-
нишини, жумладан, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки
4-бандлари бўйича меҳнат шартномасининг бекор қили-
нишини нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо
чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган
ҳолларда, балки ноҳўя хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам со-
дир этилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш
содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даража-
си, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг
олдинги хулқ-атвори ва унинг ишга бўлган муносабати
ҳисобга олинмаган ҳолда (МК 184-моддаси 2-қисми) бе-
кор қилинган деган ҳулосага келган тақдирда ҳам гайри-
қонуний деб топишга ҳақли.

31. Судлар ҳар бир ноҳўя хатти-ҳаракат учун фақат
битта интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга
олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чо-
расининг қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш
берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка
тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари
ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган инти-
зомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (муко-
фотдан маҳрум этиш, йиллик иш якунига кўра берилди-
ган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш
ёки миқдорини камайтириш) қўллаш имкониятини ис-
тисно қилмайди.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи бе-
рилган шахслар (органлар, МКнинг 82, 182-моддалари)
томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб,
низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чо-
раси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланилганли-
гини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўллани-
лишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати
талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати
беришдан бош тортиши содир қилган ноҳўя хатти-ҳара-
кати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла
олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қили-
нишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош
тортиш ҳолати ҳақиқатдан ҳам бўлган-бўлмаганлигини
аниқлашлари керак.

32. Ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазоларнинг, жумладан, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3 ёки 4-бандларига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо бевосита ноҳўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди. Ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

— ноҳўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар маълум бўлган кун — бир ойлик муддатнинг ҳисобланиши бошланишига асос бўлувчи ноҳўя хатти-ҳаракат аниқланган кун ҳисобланади;

— қонун талабига кўра (МКнинг 182-моддаси 5-қисми), интизомий жазо қўллаш учун белгиланган бир ойлик муддатга фақат ходим касал бўлган ёки унинг меҳнат таътилида бўлган даврлари кирмайди. Ходимнинг бошқа сабабларга кўра ишда бўлмагани, жумладан, ўз дам олиш кунлари (отгули)дан унинг давом этишидан қатъи назар фойдалангани (масалан: вахта методи бўйича ишни ташкил қилганда) кўрсатилган муддатнинг ўтиш ҳисобини тўхтатмайди;

— меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларга ҳамда меҳнат шартномасига кўра ходимга бериладиган барча таътиллار, жумладан, йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътиллари, ўқув таътиллари, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллар ва бошқалар — бир ойлик муддат ўтишининг тўхтатилишига сабаб бўлувчи таътиллари ҳисобига киритилиши лозим.

33. МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини ҳал этишда судларнинг эътибори ходим томонидан меҳнат вазифалари ҳақиқатдан ҳам мунтазам равишда бузилганлик ҳолатини аниқлашга қаратилсин.

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

Суд МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда фақат интизомий жазо чораларини қўллашнинг белгиланган муддатлари ва тартибига амал қилинганини аниқлаш билан чегараланиб қолмай, балки интизомий жазо чораларини қўллашда ҳам белгиланган муддат ва тартибларга риоя қилинган-қилинмагани, ходимнинг моддий жавобгарликка тортилиши ёки унга нисбатан бошқа таъсир чоралари (мукофотдан, узоқ хизмат йилларига туланадиган устама ҳақлардан маҳрум этиш ва бошқ.) қўлланиши асосли бўлган-бўлмаганини ҳам текшириб чиқиши керак.

Агар суд муҳокамаси давомида ходимга нисбатан илгари қўлланилган жазо бир йиллик муддат ўтмасдан олдин қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 183-моддаси 2-қисми) олиб ташлангани аниқланса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига асосан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади.

Ножўя хатти-ҳаракати учун интизомий жазога ёки моддий жавобгарликка тортилганига ёхуд бошқа таъсир чоралари қўлланилганига қарамай, ходим томонидан ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бузиш давом эттирилверса, ходимга нисбатан янги интизомий жазо қўлланишига, шунингдек, меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-бандига кўра бекор қилинишига ҳам йўл қўйилади.

34. МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

— корхона раҳбарига нисбатан — корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

— интизом ҳақидаги низом ва уставлар татбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан — интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

— бошқа барча ходимларга нисбатан — корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларида аниқ курсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

— корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;

— корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;

— мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

35. Судларнинг эътибори корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик — прогул, иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва бошқ.) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар

билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирининг ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва бошқ.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилсин.

Бинобарин, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирганлик ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи (қабул қилувчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқ.) ходим билангина бекор қилиниши мумкиндир.

36. Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ноҳўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра, бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб ту-

шунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инobatга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини ғайриқонуний деб топади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

МК 100-моддаси 2-қисми 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

— иш берувчининг рухсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

— иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек, ходимнинг ташаббусига кўра иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;

— иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмасликлар киради.

37. Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган (прогулга йўл қўйган) ходим меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилаётган куни ҳам ишламаётган бўлса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кунидан бекор қилинади.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан узрсиз сабабларга кўра чиқмаганлиги (прогул) сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклаш ва ноилождан прогулга йўл қўйган даври учун иш ҳақи ундириш ҳақидаги низони ҳал қилиш жараёнида ходим ҳақиқатдан ҳам узрсиз сабаблар бўйича ишда бўлмагани,

лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилгани маълум бўлса, келтирилган талабларни қаноатлантиришда суд ишга тикланган ходим фойдасига ўртача иш ҳақини ишга чиқмаган биринчи кундан бошлаб эмас, балки меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиққан кундан бошлаб ундириши лозим бўлади, чунки ходим учун прогул шу кундан эътиборан ноиложликдан йўл қўйилган деб ҳисобланади.

38. Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлиги аҳамиятга эга эмас.

Алкоғоль, наркотик ёхуд токсинли моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиши лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин.

39. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ўрнида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб

кетса (вакант), МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Иш шартлари бўйича ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлик бўйича ишловчи ходимлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда судлар қуйидагиларни аниқлашлари лозим:

— мазкур корхонада ўриндошлик асосида ишлашнинг чекланиши назарда тутилганми;

— бундай чекланишлар киритишнинг қонунларда ўрнатилган тартибига риоя этилганми;

— корхонага киритилаётган чеклашлар, қўшимча ишлар ходимлар соғлиғига ва ишлаб чиқариш хавфсизлигига таъсир этувчи оқибатларга олиб келадиган меҳнатнинг алоҳида шартлари ва режими билан боғлиқми;

— ўриндошлик асосида ишловчи ходим корхонага ўриндошлик бўйича ишлашни чеклаш киритилгунга қадар ишга қабул қилинганми. Агар ўриндошлик асосида ишловчи корхонага бундай чеклаш киритилгандан сўнг ишга қабул қилинган бўлса, у билан меҳнат шартномаси МК 106-моддасининг 4-бандига кўра белгиланган тегишли тартибларга риоя қилинган ҳолда мазкур асослар бўйича бекор қилиниши мумкин.

Қайд этилган шартларга риоя этмаслик ўриндошлик асосида ишловчи шахс билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 5-бандига асосан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топишга асос бўлиши мумкин.

40. Корхона мулкдорининг алмашуви сабабли МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш фақат корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходимга нисбатан амалга оширилиши мумкин. Бошқа барча ходимлар билан мулкдор алмашган тақдирда ҳам уларнинг розилигига кўра меҳнат муносабатлари давом эттирилаверади (МК 98-моддаси 1-қисми). Шунга кўра, корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаганда, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходимдан ташқари ҳар қандай ходим билан Меҳнат ко-

декси 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ноқонуний деб топилади. (*ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни ҳал қилишда ҳақиқатда корхона эгаси алмашган-алмашмаганини аниқлаш зарур. Жумладан, давлат корхонасининг бўйсунуш тизими ўзгаришини мулкдор алмашуви деб қараб бўлмайди. (*ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

Иш берувчи ташаббусига кўра, корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан, шунингдек, МК 100-моддаси 2-қисмининг 6-бандига биноан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши олдиндан касаба уюшмаси қўмитаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз амалга оширилади. (*ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

41. МК 106-моддасининг 2-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилишликка қонунларга асосан шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тиклашга иш берувчининг мажбурияти ҳисобланган ҳолларда йўл қўйилади. Бундай ҳолларга қуйидагилар киради:

— меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ходимни, суднинг ҳал қилув қарори, юқори турувчи орган, иш берувчи ўзининг қарори, шунингдек, меҳнат ҳақидаги қонунларга риоя қилиш устидан назорат олиб борувчи (масалан, прокурор протести, меҳнат инспектори ёзишмаси) органлар талаби бўйича аввалги ишига тиклаш;

— юқоридаги хатбошида қайд этилган органлар қарори ҳамда меҳнат низоларини кўрувчи комиссия қарори билан бошқа ишга ғайриқонуний кўчирилган ходимни аввалги ишига тиклаш;

— ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган ходим захирага бўшатилган ёки истеъфога чиққанлиги сабабли, агар хизматга чақирилиб, ишга қайтиб келиши кунигача

уч ой ўтмаган бўлса (МК 68-моддаси 3-қисми), аввалги ишига қайтиб келиши;

— ноқонуний судданиши сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабларининг қаноатлантирилиши (МК 271-моддаси 3-қисми);

— ишга қабул қилишни рад этишнинг қонунсиз деб топилганлиги сабабли ходимни ишга қабул қилинган деб топиш ҳақидаги даъвогарнинг талабини қаноатлантириш.

Меҳнат кодексининг 106-моддаси 2-банди бўйича меҳнат шартномасининг бекор қилинишини тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга тегишли деб ҳисоблаши сабабли, шундай асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилишлик МК 106-моддасида кўрсатилган асослар бўйича ҳам касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз амалга оширилади.

42. Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари, шунингдек, 106-моддасининг 2-банди асосида бекор қилинаётганда иш берувчи ходимни шу корхонанинг ўзида ишга жойлаштириш чораларини кўришга мажбур.

Ходим билан меҳнат муносабатлари МК 100-моддаси 2-қисмининг 1 ва 6-бандлари, 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандига асосан соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши сабабли ва МК 106-моддаси 2-банди бўйича бекор қилинган тақдирда, унга мутахассислиги ва малакасига мос иш, бундай иш бўлмаса, унга корхонада мавжуд бошқа иш таклиф этилмоғи лозим. Бунда меҳнат шартномаси соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши туфайли (МК 100-моддаси 2-қисми 2-банди) бекор қилинганда, ходимга тиббий хулосага асосан у бажара оладиган иш таклиф этилади.

Агар ходим малакаси етарли бўлмаганлиги учун бажараётган ишига нолойиқ деб топилганлиги сабабли МК 100-моддаси 2-қисмининг 2-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинаётган бўлса, унга мутахассислиги бўйича камроқ малакали иш таклиф этилиши, у ҳам мавжуд бўлмаса, корхонада мавжуд бўлган камроқ малакали бошқа иш таклиф этилади.

Меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисмининг (корхона тугатилган ҳолатлардан ташқари) 2 ва 6-бандла-

ри асосида бекор қилинишида иш берувчи ушбу асосларга кўра меҳнат шартномаларини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришнинг бутун муддати давомида ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт (МК 102-моддаси).

Иш берувчининг ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўрганани аниқлаш учун ходимнинг таклиф этилган бошқа ишга ўтишдан бош тортгани ёки иш берувчи ходимнинг розилиги билан ушбу корхонадаги бошқа ишга ўтказишга имконияти бўлмаганлиги хусусидаги далиллар талаб қилиб олинмоғи зарур.

Агар меҳнат низосини кўриш жараёнида иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси миқдоридида қайд этилган асосларга кўра бекор қилинаётганда, ходимни шу корхонага ишга жойлаштириш имконияти бўла туриб, бундай чора кўрилмагани тасдиқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилишни ғайриқонуний деб топиб, ходимни аввалги ишига (лавозимига) тиклайди. Ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятига объектив сабабларга (ходимлар сони (штати), иш ҳажми ўзгариши, ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги, янги мулкдорнинг корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги қарори, аввалги ходимни бажариб келган ишига тиклаш) кўра эга бўлмаган тақдирда иш берувчи уни ишга жойлаштириш чорасини кўриши шарт. *(ЎзР ОС Пленумининг 14.06.2002 й. 11-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.)*

43. Меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 4-бандига асосан бекор қилинишига ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги ҳолларида йўл қўйилиши мумкин.

Бундай ҳолларга, хусусан қуйидагилар киради:

— суд ҳукмига кўра маълум мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;

— бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларни, башарти, улардан бири ик-

кинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (МК 79-модда). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига 3-сонли иловада белгиланган (Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, 1997 йил, 3-сон, 11-модда);

— қонунлар томонидан вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат муносабатларининг қайд этилган асосларга кўра бекор қилиниши билан боғлиқ низоларни кўраётиб, судлар ишга қабул қилишда қандай аниқ бузилишга йўл қўйилганини ва бу меҳнат шартномасини бекор этишга асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслигини аниқламоғи зарур. Меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор этилишига, агар ишга қабул қилинишдаги бузилишни тузатиш мумкин бўлмаса ва бу ишни давом эттиришга тўсқинлик қилган ҳолдагина йўл қўйилиши мумкинлигини ёдда тутмоқ зарур бўлади.

44. Судларнинг эътибори меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилинишига, тегишли қонун ҳужжати меҳнат муносабатларининг МК 106-моддасининг 1-5-бандларида санаб утилмаган меҳнат шартномаси қатнашчилари ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутгандагина йўл қўйилишига қаратилсин. Бундай ҳолатларга, хусусан, ун саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилиниши (МК 247-моддаси), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши киради.

45. Меҳнат шартномаси МК 97-моддасининг 5-банди асосида бекор қилинган шахсларни ишга тиклаш ҳақидаги низоларни кўришда судлар умумий қоидаларга кўра

ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнат шартномаларининг қонунда белгиланмаган қўшимча асослари қайд этилиши мумкин эмаслигини назарда тутишлари керак. Агар бундай шарт меҳнат шартномасига киририлган бўлса, у МКнинг 5-моддасига биноан ҳақиқий эмас деб топилади, ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 97-моддаси 5-банди буйича бекор қилиш ғайриқонунийдир.

Қонун меҳнат шартномаларида алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини кўзда тутган ҳоллардагина МК 97-моддасининг 5-бандига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилади.

(УзР ОС Пленумининг 19.12.2003 й. 20-сон Қарорига мувофиқ 45-банд иккинчи хатбошисининг иккинчи жумласи чиқарилган)

Масалан, «Ўзбекистон Республикасидаги корхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддаси мулкдор ёки унинг ваколатли органи билан корхона раҳбари ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасида тегишли шартларнинг киритилиши мумкинлигини назарда тутди.

Меҳнат шартномасининг МК 97-моддасининг 5-банди асосида бекор қилинишининг қонунийлигини текширишда судлар қўйидагиларни эътиборга олишлари керак:

— шартномада кўрсатилган алоҳида турдаги ходимлар билан бўлган меҳнат шартномасининг қўшимча асослар буйича бекор қилиниш шартлари МК 97-моддасининг 5-бандига биноан фақат қонунда белгиланган ҳолда киритилиши мумкинлигини;

— мазкур ходим у билан меҳнат муносабатлари меҳнат шартномасида кўрсатилган асосларга кўра бекор қилинишига қонун йўл қўядиган ходимлар тоифасига кириши аниқланса, суд шартномада ушбу асослар кўрсатилганини ва у юзага келган тақдирда меҳнат муносабатлари шартномага кўра бекор қилиниши мумкин бўлган ҳолатлар ҳақиқатдан ҳам мавжудлигини аниқлаши лозим.

46. Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт.

Низоларни кўришда меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ёки бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини

исботлаб бериш мажбурияти МКнинг 111-моддасига кўра иш берувчига юклатилишини назарда тутишлари лозим.

Ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади.

Ходимга етказилган зарарни қоплаш қуйидагилардан иборат эканлигига судларнинг эътибори қаратилсин:

— мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш (МКнинг 275-моддаси);

— меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ кўшимча харажатларни (мутахассислар маслаҳати, ишни юргизиш харажатлари, йўлқира ва бошқаларни) қоплаш;

— маънавий зарарни қоплаш. Маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд уни ишга тиклаш ўрнига (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга кўчириш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ кўшимча харажатлардан ташқари) уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган кўшимча компенсация ундириб бериши мумкин (МК 112-моддаси 2-қисми).

Суд ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш масаласини ҳал этишда қайси ҳолатларда ва иш берувчининг қайси ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) оқибатида унга зарар етказилганлиги, иш берувчи айбининг даражаси, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказишда қонун очиқ-ойдин бузилган-бузилмаганлигини аниқлаши, ходимнинг қандай маънавий ва жисмоний азоблар чекканини белгилаши, бу зарарларни у қанча суммада ёки бошқача моддий шаклда қоплашини баҳоламоғи ва муайян низони ҳал қилиш учун муҳим бўлган бошқа ҳолатларни ойдинлаштирмоғи лозим. Маънавий ва жисмоний азоблар даражаси етказилган маънавий зиённинг ҳақиқий ҳолати жабрланувчининг шахсий хусусиятлари, етказилган азобларнинг оғирлигини тасдиқловчи аниқ ҳолатларга қараб суд томонидан аниқланади.

Суд иш берувчига ҳар қандай меҳнат ҳуқуқининг бузилиши оқибатида (қонунга хилоф равишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш йўли билан маънавий ва жисмоний зарар етказиш, асоссиз

интизомий чора қўлаш, тегишли тиббий тавсиялар асосида бошқа ишга ўтказишни рад қилиш, меҳнат шартномаси бекор қилинган, иш берувчининг ходимнинг меҳнат дафтарчасини бермаслиги ёки ўз вақтида бермаганлиги ва бошқалар натижасида) ходимга етказилган маънавий зарарни қоплаш мажбуриятини юклаши мумкин.

Иш берувчи томонидан ходимга етказилган маънавий зарар миқдори ходимни қаноатлантирилган моддий зарар, шунингдек, мажбуран бўш юрган вақти учун бериладиган ҳақ миқдорига боғлиқ ҳолда қопланиши мумкин эмас.

47. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши қонуний деб топилган ҳолларда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш ва меҳнат муносабатларини бекор қилиш санасини меҳнат дафтарчаси берилган кунга кўчириш ҳақидаги талаблари қаноатлантирилиши кераклигига судларнинг эътибори қаратилсин.

Агарда МКнинг 81-моддаси 2-қисми талабларига хилоф равишда ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниш асоси (сабаби) кўрсатилган бўлиб, у ходимнинг ишга жойлашишига тўсқинлик қилаётган бўлса, меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинганда худди мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш сингари ходимни мажбурий прогул вақти учун унга ҳақ тўлаш ҳақида ҳал қилув қарори чиқаришга ҳақли.

48. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга бериладиган тўловлар юзасидан бўлган низоларни кўришда куйидагилар аниқланиши зарур:

— МКнинг 110-моддасида белгиланган муддатларда ходимга тегишли иш ҳақи берилганми;

— меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланмаган асосий ва қўшимча таътиллари (МК 151-моддаси 1-қисми) учун пуллик компенсация тўланганми;

— меҳнат шартномаси бекор қилинганда МКнинг 109-моддасига биноан ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган ишдан бўшатиш нафақаси берилганми;

— ходим билан меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда унга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар берилганми (МКнинг 67-моддаси).

Ходимнинг меҳнат шартномаси бекор қилиниши билан уни қонунларда ўрнатилганидан юқори пул тўлов-

лари (масалан, ишдан бўшатиш нафақасини ойлик ўртача иш ҳақидан ортиқ тўлаш) ёки қонунларда кўрсатилмаган кўшимча пул тўловлари тўғрисидаги талаблари, агар бу тўловлар берилиши жамоа келишуви, жамоа шартномаларида (корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида) ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлса, у қаноатлантирилиши лозим.

49. Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхонанинг тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган кўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

50. Судлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини буйруқда кўрсатилган асослар бўйича текшириши лозим. Меҳнат муносабатининг бекор қилинишини суд бошқа асосда кўришга ҳақли эмас.

Агар суд ишга тиклаш ҳақидаги низони ҳал қилишда иш берувчининг меҳнат муносабатларини бекор қилишга асоси бўлган деб топса, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифи нотўғри ёки амалдаги қонунларга мос бўлмаса, суд таърифни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини қонунларга аниқ мос ҳолда, қонуннинг тегишли моддаси (банди)га таянган ҳолда кўрсатади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ҳал қилув қарори чиқаришда меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифини ўз ташаббусига кўра тарафларнинг келишувига кўра ўзгартириш билан чекланиши ҳам мумкин.

51. МКнинг 274-моддасига биноан, судлар меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний бошқа ишга ўтказишда айбдор

бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Бундай мажбурият агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очик-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган, шунингдек, ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорининг ижросини мансабдор шахс кечиктирган бўлса, юклатилади.

Меҳнат шартномасини қонунни очик-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб:

— қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;

— иш берувчи ташаббусига кўра касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;

— иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан ишлаб чиқаришдан ажратилмай, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда вакиллик органига сайланганлар сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмаганда;

— МК 237-моддасининг 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда;

— иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида;

— МК 84-моддасининг 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмасида, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;

— МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек, ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта бузганлиги учун;

— ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

— номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан;

— иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

— ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз;

— ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;

— ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

— ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

— жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

— иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

52. Файриқонуний меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни ноқонуний бошқа ишга ўтказишни буйруғи билан амалга оширган мансабдор шахсни ишга жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида жалб этиш масаласини одатда судья ишни судда қўришга тайёрлаш босқичида ҳал этади, бу масала ишнинг суд мажлисида қўрилиш жараёнида ҳам ўз ечимини топиши мумкин. Мансабдор

шахсни бундай жалб этиш иш буйича жавобгарнинг вакили сифатида сўзга чиқиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

Ишнинг кўрилиш вақти ва жойи тўғрисида тегишлича хабар берилган мансабдор шахс суд залига узрсиз сабабларга кўра келмаса ёки унинг ҳозир бўлмаслик сабаблари ҳақида маълумот бўлмаган тақдирда, суд бу шахснинг иштирокисиз ҳам ишни кўриши мумкин.

Агар жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида ишга жалб этилган мансабдор шахс зиммасига ходимнинг буш юрган вақти (прогули) учун ўртача иш ҳақи тўлаш билан келтирган зарарни ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарганлиги туфайли ўртадаги ҳақнинг фарқини қоплаш мажбурияти юкланиши мумкин эмас деган хулосага келса, суд ҳал қилув қароридида тегишли асосларни баён этиши керак.

53. МКнинг 274-моддаси буйича меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилиш ёки ноқонуний бошқа ишга ўтказганлик учун моддий жавобгарлик суд томонидан фақат ўзига берилган ваколат доирасида, аммо қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқарган мансабдор шахсга юклантилиши мумкин.

Ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлмаган мансабдор шахс, қонунни очиқ-ойдин бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарган тақдирда, у МК 201-моддасининг 1-қисми доирасида моддий жавобгар бўлади.

Агар ишни кўриш жараёнида мансабдор шахс корхона билан меҳнат муносабатларини бекор қилган тақдирда ҳам у корхонада ишлаган даврида қонунни очиқ-ойдин бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилган ёки бошқа ишга ўтказган ҳамда ишга тиклаш ҳақидаги қарорни ижросини кечиктирган бўлса, суд МКнинг 274-моддасига биноан бу шахсга моддий жавобгарликни юклаши мумкин, чунки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши етказилган зарарни қоплаш мажбуриятидан уни озод этмайди.

54. Ишга тиклаш ҳақидаги даъводан воз кечиш масаласини ҳал қилишда ёки тарафларнинг бундай даъво буйича келишув битимини тасдиқлашда суд бу ҳаракатлар қонунга зид ёки зид эмаслигини, тарафларнинг қонун билан кўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатлари бузилган ёки бузилмаганлигини аниқлаши лозим.

Суд даъводдан воз кечишни қабул қилган ёки келишув битимини тасдиқлаган ёки иш юритишни тугатган тақдирда, ишни кўришда аниқланган қонун бузилишларни бартараф этиш юзасидан хусусий ажрим чиқаришга ҳақли.

55. Низоларни кўришда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси амалга киритилган вақтдан, яъни 1996 йил 1 апрель кунидан бошлаб юзага келган низоларни ҳал этишда, ходим билан меҳнат шартномаси қачон (бу санадан олдин ёки кейин) тузилганидан қатъи назар, қўлланилишини судлар эътиборга олишлари зарур.

Шу билан бирга ходимнинг муддатли меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг МК 99-моддасининг 1 ва 5-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 (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрдаги 162-1-сонли «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»ги қарорининг 4-банди).

56. Судлар фуқаролик-процессуал қонунчилигининг меҳнат низоларини кўриш муддатлари ва давлат божини ундириш ҳақидаги талабларига риоя қилишлари, бунда фақат даъвогарлар бож тўлашдан озод қилинишларини назарда тутишлари лозим.

Даъво қаноатлантирилган ҳолларда суд божни давлат фойдасига жавобгардан ундириши шарт.

57. Судларга ходимларнинг ҳуқуқ ва қонуний манфатларининг бузилишларини бартараф қилишга йўналтирилган чораларни кўриш зарурлигига алоҳида эътибор қаратиш, меҳнат қонунларининг бузилиши бўйича аниқланган фактлар юзасидан хусусий ажримлар чиқариб, муносабат билдириш тавсия этилсин.

58. Ушбу қарор қабул қилиниши билан Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1992 йил 13 ноябрдаги 5-ПЛ-92-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

**МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ЮРИТИШ
ТАРТИБИ ТЎҒРИСИДА
ЙЎРИҚНОМА**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИДА
РЎЙХАТГА ОЛИНГАН
29.01.1998 й. 402-сон**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МЕҲНАТ ВАЗИРЛИГИДА
7.01.1998 й. 8/04-1-сон**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ВАЗИРЛИГИДА
7.01.1998 й. 32/01-сон**

ТАСДИҚЛАНГАН

**ЎЗБЕКИСТОН КАСАБА УЮШМАЛАРИ
ФЕДЕРАЦИЯСИ КЕНГАШИ БИЛАН
КЕЛИШИЛГАН
7.01.1998 й. ДЖ/08-12-сон**

(Мазкур Йўриқномага қуйидагиларга мувофиқ ўзгартиришлар киритилган: ЎзР АВ 11.06.1999 й. 402-1-сон билан рўйхатга олинган 1-сон Ўзгартиришлар, ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар)

Мазкур Йўриқнома Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва у меҳнат дафтарчалари юритилишининг ягона тартибини белгилайди.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда* 5 кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга**, шунингдек, давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади.

1.2. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи ҳўжаликларда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан амалга оширилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

Илк бор ўзининг меҳнат фаолиятини шундай ишларда бошлаган ходимларга меҳнат дафтарчалари туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан расмийлаштириб берилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

Меҳнат стажининг давомийлик муддати тўғрисидаги ёзув Пенсия жамғармасига тегишли ажратмаларнинг тўланганлиги ҳақида берилган ҳужжат мавжуд бўлган тақдирда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан амалга оширилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

Мазкур фаолият даврида банд бўлган шахсларнинг меҳнат дафтарчалари уларнинг эгалари бошқа ишга жойлашганларига қадар (кўчиб кетиши, пенсия тайинланиши ва бошқа ҳолларда) туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларида сақланади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

* Бундан кейин сўзлар мазмунининг келишига қараб, «иш берувчи» ёки «корхона» деб юритилади.

** Бундан кейин «ходимлар» деб аталади.

1.3. Иш берувчилар ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчалари очишлари, зарурат бўлганда иш даврини иш стажига киритиш учун ходимларнинг иш даври тўғрисида маълумотномалар беришлари шарт.

1.4. Пенсиялари муддатидан олдин тайинланган (эр-кактар — 58 ёшга тўлган ва иш стажи 25 йил, аёллар — 53 ёшга тўлган ва иш стажи 20 йил бўлган) шахсларнинг меҳнат дафтарчалари умумий асосларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлгунга қадар ёки ишга киргунча маҳаллий меҳнат органларида сақланади.

1.5. Ишга кираётган вақтда ишга кираётган шахс иш берувчига меҳнат дафтарчасини (биринчи маротаба ишга кираётганлар бундан мустасно) тақдим этиши шарт. Ўриндошлик асосида ишга кираётганлар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этадилар. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги банд.*)

1.6. Меҳнат дафтарчаси ходим иш ҳақи оладиган корхонанинг ходимлар бўлимида ёки шунга масъул этилган шахсда сақланади. Ўриндошлик асосида ишлаётганларники эса асосий иш жойларида сақланади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

II. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ТЎЛДИРИШ

1. Умумий кўрсатмалар

2.1. Меҳнат дафтарчалари Ўзбекистон Республикасининг давлат тилида, Қорақалпоғистон Республикасида эса қорақалпоқ ёки Ўзбекистон Республикаси, давлат тилларида иш берувчи томонидан ходимнинг иштирокида тўлдирилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;

иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асос-

ларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

2.2. Меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

(УЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Узгартиш ва қўшимчаларга мувофиқ эслатма чиқариб ташланган)

Эслатма. Иш берувчининг буйруқлари китобининг саҳифалари сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар иш билан тикилиб, иш берувчи раҳбар имзоси ва сурғучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт (зарур ҳолларда буйруқнинг нусхаси кўчирма тарзда берилади).

Меҳнат дафтарчасидаги саналар араб рақамларида, ой ва кунлар икки хонали сонларда ёзилади. Жумладан: ходим ишга 1997 йил 5 январдан қабул қилинган бўлса, унда 1997.05.01 деб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига киритиладиган маълумотлар эҳтиёткорлик билан қора, кўк ёки бинафша сиёҳ билан ёзилади.

2.3. Ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасини шахсий варақаси (Т-2-сонли идоралараро намунавий шакл — йўриқномага 4-илова)ни имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичида таништириши лозим.

Бу ҳолда шахсий варақа (Т-2)даги ёзув билан меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бир-бирига ўзаро мос бўлиши шарт.

Истисно тариқасида бўйсунуш бўйича бир-биридан узоқ масофада ёки турли ҳудудларда жойлашган корхоналарда ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига киритилган ёзув билан тегишли хабарномалар жўнатиш ва у тўғрида шахсий варақада белгилаб қўйиш йўли билан рухсат этилади.

2.4. Ходимнинг иши, бошқа доимий ишга ўтказилиши ва ҳоказолар тўғрисида нотўғри ёки ноаниқ ёзувлар

аниқланган тақдирда, улар бундай ёзувни киритган иш берувчи томонидан тўғриланади ва тасдиқланади. Янги иш жойидаги иш берувчи бунинг учун ходимга тегишли ёрдам кўрсатиши зарур. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

2.5. Зарур ҳолларда иш берувчи ходимларнинг илтимосига биноан меҳнат дафтарчасидан иши тўғрисидаги маълумотларнинг кўчирмасини ёзиб, тасдиқлаб беради.

2.6. Меҳнат дафтарчасига нотўғри ёки ноаниқ ёзув киритган корхона тугатилган бўлса, бундай хатони тузатиш мазкур корхона бевосита бўйсунган юқори ташкилот томонидан (бундай ташкилот мавжуд бўлмаган тақдирда тегишли архивлардан олинган маълумотлар асосида амалга оширилади), корхона қайта ташкил этилган ҳолларда эса унинг ҳуқуқий вориси томонидан амалга оширилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги банд.)

2.7. Ходимнинг иши ёки бошқа доимий ишга ўтказилиши ва шу кабилар ҳақидаги тўғриланган маълумотлар буйруқнинг асл нусхасига айнан мос бўлиши керак. Агар буйруқ йўқолиб қолган бўлса ёки у ходим бажарган ишга номувофиқ бўлган тақдирда, меҳнат дафтарчасидаги иши ҳақидаги маълумотларни тўғрилаб ёзиб қўйиш бажарган ишни тасдиқловчи бошқа ҳужжатларга асосланиб амалга оширилади. Гувоҳлар кўрсатмаси меҳнат дафтарчасига ўзгартиш киритиш учун асос бўлолмайди. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

2.8. Меҳнат дафтарчасининг «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида илгариги ёзилган хато ёки ноаниқ ёзувларни чизиб ўчиришга йўл қўйилмайди. Масалан: иши тўғрисидаги ёзувларни ўзгартириш зарур бўлиб қолган ҳолларда 3-устунда ёзувнинг тегишли тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг «_____ -тартиб сонли ёзув бекор қилинди. Қуйидаги иш (лавозим)га қабул қилинди» деб ёзиб қўйилади ва 4-устунда меҳнат дафтарчасига киритилган тўғри ёзувга тааллуқли бўлган буйруқ (фармоийиш)нинг сон рақами ва санаси ёзилади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш органлари томонидан ходим ғайриқонуний равишда бўшатилган ёки бошқа

доимий ишга ўтказилган деб топилиб, илгариги ишига қайта тикланганда, ёзувлар юқорида келтирилган тартибда бекор қилинади. Жумладан: «_____сон рақамли ёзув бекор қилинди, олдинги ишига қайта тикланди» деб ёзилади. Бундай ҳолларда ишга тиклаш тўғрисидаги буйруқ 4-устунда кўрсатилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

2. Ходим тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.9. Ходим тўғрисидаги маълумотлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига ёзилади. Фамилияси, исми, отасининг исми қисқартиришсиз тулиқ ёзилади ва туғилган куни, ойи, йили паспорти ёки туғилганлиги ҳақидаги гувоҳномага асосланиб тўлдирилади.

Ўрта, ўрта-махсус ва олий маълумот тўғрисидаги ёзувлар фақат тегишли ҳужжатлар (аттестат, гувоҳнома, диплом)га асосан ёзилади.

Тулиқсиз ўрта ва тулиқсиз олий маълумотлар тўғрисидаги ёзув ҳам тегишли ҳужжатлар (талабалик билети, имтиҳонлар дафтарчаси, ўқув юрти маълумотномаси ва ҳоказолар)га асосланиб ёзилади.

Касби ва мутахассислиги тўғрисидаги маълумот меҳнат дафтарчасига маълумот тўғрисидаги ҳужжат ёки тегишли равишда расмийлаштирилган ҳужжат асосида ёзилади.

2.10. Меҳнат дафтарчаси тўлғазилгандан сўнг ходим киритилган маълумотларнинг тўғрилигини ўз имзоси билан тасдиқлайди.

Мазкур маълумотларни ёзган шахснинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

2.11. Меҳнат дафтарчасидаги исми шарифи ва туғилган куни тўғрисидаги ёзувларга ўзгартиришлар тегишли ҳужжатлар (паспорти, туғилганлик, никоҳ ва никоҳнинг бекор қилиниши ҳақидаги гувоҳномага қараб фамилиясини, исмини ўзгартириш ва ҳоказолар) асосида ва ушбу ҳужжатларнинг сони ва берилган саналарига ҳавола қилин-

ган тарзда охирги иш жойидаги берувчи томонидан киритилади.

Ўзгартирилган ёзувлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига киритилади. Илгариги фамилияси, исми, отасининг исми ёки туғилган куни тўғрисидаги ёзув устидан бир чизиқ чизилиб, янги маълумотлар ёзиб қўйилади. Ёзувлар муқованинг ичкари бетига ёзилиб, корхона раҳбарининг ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахс имзоси ҳамда корхона ёки ходимлар бўлими муҳри билан тасдиқланади.

Ходимларнинг маълумоти, касби, ихтисослиги ва ҳоказолар бўйича ўзгартиришлар ҳам худди юқоридаги тартибда амалга оширилади.

3. Иш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.12. Меҳнат дафтарчасидаги «Иши тўғрисидаги маълумотлар» номли бўлимнинг 3-устунига корхонанинг тулиқ номи сарлавҳа каби ёзилади.

Сарлавҳа тагидаги 1-устунда тартиб рақами кўрсатилади.

2-устунда ишга қабул қилинган сана ёзилади.

3-устунга «Фалон цех, бўлим, бўлинма, қисм ва ҳ.к. фалончи лавозимга (касбга, мутахассисликка) қабул қилинди (тайинланди ёки сайланди)» деб ёзиб, берилган малака даражаси (агар шундай даража берилса) аниқ кўрсатилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

4-устунга қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (сана-си, тартиб рақами) қайд қилинади.

Белгиланган тартибда ягона тариф-малака маълумотномасида ва хизмат мансабларининг ягона рўйхати ёхуд лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгариш ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборларига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзгартириш ёки қўшимчалар киритилади.

Бордию, ходимга ишлаб турган даврида янги малака даражаси берилган бўлса, унда бу ҳақда белгиланган тартибда тегишли ёзув киритилиши шарт. Ходим иккинчи ва

ундан кейинги касбларни ўрганган тақдирда, бу тўғрида меҳнат дафтарчасига ушбу касбларнинг малака даражалари кўрсатилиб қайд қилинади. Масалан: таъмирлаш чилангари 3-даражадаги электр-газ пайвандчиси касби бўйича қўшимча ихтисосланган бўлса, унда меҳнат дафтарчасидаги «Иши тўғрисидаги маълумотлар» номли бўлимининг 1-устунига ёзувнинг тартиб сони, 2-устунига иккинчи касб берилган сана, 3-устунга эса «3-даражадаги электр-газ пайвандчиси номли иккинчи касб берилди» деб ёзилади ва 4-устунда тегишли гувоҳнома, унинг сон рақами ва берилган сана кўрсатилади.

Ходим янги ўрганган касби бўйича иш бажарган тақдирда меҳнат дафтарчасига бу тўғрида тегишли ёзув киритилади. Масалан: таъмирловчи чилангарга 3-даражали электр-газ пайвандчилик ишларини бажариш бўйича вазифа юклатилиши билан иккинчи касб ўргатилди ва «3-даражали электр-газ пайвандчиси касби берилди», деб шу ёзувнинг қаршисига 4-устундан иккинчи касб берилганлиги тўғрисидаги тегишли гувоҳноманинг сон рақами ва санаси, чиқарилган буйруқнинг сон рақами ва санасига ҳавола қилиб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига ходимнинг ёзма аризасига бинотан, ўриндошлик иши тўғрисидаги маълумот ходимни ўриндошлик асосида ишга қабул қилган иш берувчи томонидан чиқарган буйруғига мувофиқ асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан ёзилади. Унинг ишдан бўшаганлиги тўғрисидаги маълумот ҳам худди шу тарзда ёзиб қўйилади.

Ходим мазкур корхонанинг ўзида бошқа ишга ўтказилса, унинг меҳнат дафтарчасига қуйидагича ёзув киритилади: 1-устунда тартиб рақами, 2-устунда сана, 3-устунда Фалон лавозимга (касбга, мутахассисликка) ўтказилди деб ёзиб, 4-устунда тегишли буйруқнинг сони ва санаси кўрсатилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

2.13. Ходим ишлаб турган даврда корхонанинг номи ўзгартирилса, унда бу тўғрида меҳнат дафтарчасининг 3-устунида алоҳида сатр билан «Фалон корхона, фалон санада, фалончи ном билан атала бошлади» деб ёзилади. 4-устунда эса қайта аталишини (номланишини) асослаб, буйруқ санаси ва сон рақами қўйилади.

2.14. Меҳнат дафтарчаси бор бўлган талабаларга, ўқувчиларга, аспирантларга ва тиббиёт ординаторларига ўқув юртлари (илмий муассасалар) томонидан олий ва ўрта-махсус юртларининг кундузги бўлимларида ўқиган вақтлари тўғрисида ёзув киритилади. Бундай ёзувларга асос бўлиб талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторлар сафига қабул қилинганлиги ёки сафидан чиқариш тўғрисидаги ўқув юртлари (илмий муассасалар)-нинг чиқарган буйруқлари ҳисобланади.

Юқорида кўрсатилган ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларнинг талабалар отрядларида, ишлаб чиқаришда ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларда қатнашган даврлари, ихтисоси, малакаси, мансаби (лавозими) ва иш муддати кўрсатилган ҳолда тегишли маълумотномалар билан тасдиқланади. Ушбу маълумотномалар асосида ўқув юртлари (илмий муассасалар) талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторларнинг меҳнат дафтарчаларига иши тўғрисидаги олинган маълумотларнинг киритилишини таъминлайди ва уларни қатъий ҳисобот ҳужжатлари тарзида сақлайди.

2.15. Илгари ишламаган ва шу муносабат билан меҳнат дафтарчаларига эга бўлмаган талаба, ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларнинг талабалар отрядларида, ишлаб чиқариш амалиётида ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларида олиб борган ишлари тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчаларига улар келгусида ишлайдиган иш берувчилар томонидан тегишли маълумотномаларга асосланиб киритилади.

2.16. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларнинг ҳамда деҳқон хўжаликларида ишловчиларнинг меҳнат дафтарчаларига туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан қуйидаги маълумотлар киритилади: *(ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хат-боши.)*

1-устунда тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда хусусий тадбиркор (яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ёки шахсий ёрдамчи хўжалиқда ишловчи) сифатида қайд этилган сана ёзилади;

3-устунга «Хусусий тадбиркор сифатида (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланаяпди ёки деҳқон хўжаликда) ишляпди» деб кўрсатилади; (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиши ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

4-устунга қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.17. Меҳнат дафтарчаларига иш берувчилар томонидан тегишли ҳужжатларнинг санаси, сон рақами ва номига хавола қилинган тарзда алоҳида сатр қилиб қуйидаги ёзувлар киритилади:

а) меҳнат ва давлат ижтимоий суғуртага оид қонунчилик татбиқ этилмайдиган Қуролли кучларда, Миллий хавфсизлик хизматида, Ички ишлар органларида, шунингдек, барча турдаги қўриқлаш идораларида хизматда бўлган вақти тўғрисидаги маълумотлар, хизматга чақирилган санаси ва бўшатирилган санаси кўрсатилган ҳолда;

б) кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш бўйича ҳунар-техника ва бошқа билим юртларида, курсларда ҳамда мактабларда ўқиган даври тўғрисида;

в) олий ва ўрта-махсус ўқув юртларида бўлган даврлари тўғрисида. Ушбу бандда кўзда тутилган ёзувлар меҳнат дафтарчасига ходимнинг мазкур иш берувчидаги иши тўғрисидаги маълумотлардан олдин киритилади.

4. Иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинишида меҳнат дафтарчасини тўлдириш тартиби

2.18. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчасига қуйидаги тартибда ёзилади:

1-устунда ёзувнинг тартиб сони;

2-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниш санаси;

3-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши;

4-устунда аса ушбу ёзувнинг нимага асосланиб киритилгани, буйруқ санаси ва сон рақами кўрсатилади. Масалан: ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда ва 1997 йилнинг 10 июни охириги иш куни ҳисобланган вақтда ходимнинг меҳнат дафтарча-

сига қуйидаги ёзувлар киритилиши лозим: «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимининг устунда ёзувнинг тартиб сони қўйилади, 2-устунда бўшатилиш санаси (1997.06.10.).

5-устунда «меҳнат шартномаси бекор қилинди» деб ёзилади.

6-устунда буйруқнинг санаси ва сон рақами кўрсатилади.

2.19. Маҳаллий меҳнат органлари томонидан фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига:

а) жамоат ишлари ҳамда касбга ўргатиш, малакасини ошириш, қайта касбга тайёрлашга жалб қилинган муддатларини қайд қиладилар.

Ишсиз шахс деб эътироф этилган фуқаролар маҳаллий меҳнат бўлимига белгиланган муддатда рўйхатдан ўтиш учун келганларида меҳнат дафтарчаларини меҳнат бўлими ходимига кўрсатишлари шарт. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

2.20. Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини бекор бўлганлиги тўғрисидаги ёзув амалдаги қонун талабларига мос бўлиши, яъни меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) тўғрисидаги ёзув киритилмаслиги шарт.

2.21. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқаролар ҳамда деққон хўжаликларида ишловчилар мазкур фаолиятни тўхтатганларида уларнинг меҳнат дафтарчаларига туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан қуйидагича ёзувлар киритилади: (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

1-устунда тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда хусусий тадбиркор (яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ёки деққон хўжаликда ишловчи) ўз фаолиятини тўхтатганлиги тўғрисидаги сана ёзилади; (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

3-устунда «Мазкур фаолият тўхтатилди» деб кўрсатилади;

4-устунга қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (сана-си, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.22. Ёшга доир пенсиялар тайинланганда, ижтимоий таъминот органлари томонидан меҳнат дафтарчасининг 3-устунида «Пенсия тайинланди» деган ёзув киритилади.

5. Меҳнат дафтарчасига қўшимча варақлар

2.23. Меҳнат дафтарчасининг тегишли бўлимларидаги ҳамма бетлари тўлиб қолган тақдирда унга қўшимча, варақлар юргизилади.

Қўшимча варақлар ходимнинг асосий иш жойида иш берувчи томонидан юритилиб, уни меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби асосида олиб боради. Қўшимча варақ меҳнат дафтарчасисиз ҳақиқий ҳисобланмайди (Йўриқнома-нинг 1.5-банди татбиқ қилинади).

2.24. Ҳар бир берилган қўшимча варақлар учун меҳнат дафтарчасининг биринчи бетининг юқори қисмига қўшимча варақ берилди» деб ёзиб қўйилади ва унинг сон рақами ҳамда серияси кўрсатилади.

Кейинги қўшимча варақ берилганда навбатдаги ёзув киритилиб, унинг сон рақами ва серияси кўрсатилади.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БЕКОР ҚИЛИНГАНДА МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИ БЕРИШ ТАРТИБИ

3.1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган иши тўғрисидаги маълумот (ёзув)лар корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади.

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

Иш берувчи айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун

ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлиги учун баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш куни меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Бўшаган куни тўғрисида илгари киритилган ёзув ушбу Йўриқноманинг 2.18-бандида белгиланган тартибда бекор қилинади.

Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига (Т-2-сон идоралараро намунавий шакл — Йўриқномага илова) ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўяди.

3.2. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда деҳқон хўжаликларида ишловчиларга мазкур фаолиятни тўхтатганларидан кейин меҳнат дафтарчаларини туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан берилади. (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

3.3. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша кунийёқ унга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади (бошқа хатлар ҳисоботга олинмайди ва Йўриқноманинг 3.1-банди асосида иш қўрилади).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасини яшаш жойига почта орқали жўнатиш фақат унинг розилиги билан амалга оширилади.

3.4. Ходим вафот этган бўлса, меҳнат дафтарчаси унинг яқин қариндошларига тилхат ёздириб олиш йўли билан топширилади ёки уларнинг талабларига кўра почта орқали жўнатилади. Вафот этган ходим меҳнат дафтарчасининг «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида ёзувнинг тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг 3-устунга «Меҳнат муносабатлари бекор қилинди» деб ёзилиб, 4-устунда эса буйруқнинг санаси ва тартиб рақами кўрсатилади.

Ушбу ёзув белгиланган тартибда тасдиқланади.

3.5. Меҳнат дафтарчаси ходимга фақатгина меҳнат шартномаси бекор қилинганида берилади. Бошқа ҳолларда ходимнинг талабига биноан меҳнат дафтарчасидан кўчирма ёки нусха берилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги банд.*)

IV. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИНГ ДУБЛИКАТИ

4.1. Меҳнат дафтарчаси йўқотиб қўйилган тақдирда, шунингдек, фойдаланиш учун яроқсиз бўлиб қолган (йиртилган, ёнган, ёзувлари бўялган) ҳолларда меҳнат дафтарчасининг дубликати ходимнинг охириги иш жойидан берилади.

4.2. Меҳнат дафтарчасини йўқотган шахс бу тўғрида зудлик билан охириги иш жойига ёзма хабар бериши лозим. Хабарномадан сўнг 15 кундан кечиктирмасдан иш берувчи ходимга биринчи бетини юқори қисмининг ўнг томонига «Дубликат» деб ёзилган ҳолда янги меҳнат дафтарчасини беради.

4.3. Меҳнат дафтарчасининг дубликати умумий қоидаларга биноан тўлдирилади. Меҳнат дафтарчасининг дубликати тўлдирилаётганда «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида охириги иш жойидаги иши тўғрисидаги маълумотлар илгариги буйруқлар асосида ёзилади.

4.4. Бордию, ходим мазкур корхонага ишга кирмасдан олдин ишчи ёки хизматчи вазифасида ишлаган бўлса, унда меҳнат дафтарчаси дубликати «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимининг 3-устунига, мазкур корхонага ишга келмасдан илгари ишлагани тўғрисидаги ҳужжатлар билан тасдиқланган умумий иш стажи ёзилади.

Меҳнат дафтарчаси эгасининг олдинги умумий иш стажи жамланиб, яъни қайси корхонада, қайси даврда ва қайси лавозимларда ишлаган йиллари, ойлари ва кунлари умумий тарзда ёзилади. Масалан: бир иш жойида бошқа ишга ўтказилгани ва бошқалар кўрсатилмайди. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

Ҳужжат билан тасдиқланган ва белгиланган тартибда расмийлаштирилган умумий иш стажи меҳнат фаолиятининг айрим даврлари бўйича қуйидагича ёзилади:

2-устунда ишга қабул қилинган сана кўрсатилади;

3-устунда ходим ишлаган корхона, цех ва мансаби, номи ёзилади.

Агар тақдим қилинган ҳужжатларда ходимнинг мазкур корхонанинг ўзидаги бошқа доимий ишга ўтказилиши тўғрисидаги маълумот бўлса, унда бу тўғрида ҳам тегишли ёзув киритилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.)

Сўнг 2-устунда меҳнат шартномаси бекор қилинганлик санаси кўрсатилади, 3-устунда эса ходим томонидан тақдим қилинган ҳужжатда тегишли маълумот бор бўлса, меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳам кўрсатилади;

4-устунда дубликатга ёзув киритилиши учун асос бўлган ҳужжатнинг номи, сон рақами ва санаси киритилади. Иш стажини тасдиқловчи ҳужжатлар эгасига қайтариб берилади. Иш берувчи ходимга мазкур корхонага кирмасдан олдинги иш стажини тасдиқловчи ҳужжатларни олишда ёрдам кўрсатиши мажбурий.

4.5. Ушбу Йўриқноманинг 2.16-бандида таъкидланган маълумотнома билан бир қаторда, умумий жамланган иш стажи кўрсатилмаган ҳолда бош сатрдан тегишли ҳужжатларнинг номи, сон рақами ва санаси кўрсатилган ҳолда қўйидагилар ёзилади:

а) қабул қилинган ва хизматдан бўшаган саналари кўрсатилган ҳолда халқ қўшинлари ва партизан отрядларида бўлган даври;

б) касб-хунармандчилик ширкатлари артелининг аъзоси сифатида ишлаган даври.

V. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИ УЧУН ОЛИНАДИГАН ҲАҚ ВА УЛАРНИ САҚЛАШ

5.1. Янги меҳнат дафтарчалари (дубликати)ни беришда иш берувчи ходимдан Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизи миқдоридида ҳақ ундириб олади.

Меҳнат дафтарчалари нотўғри тўлдирилган (расмийлаштирилган)да ёки уларни сақлашда эҳтиётсизлик ту-

файли яроқсиз ҳолга тушиб қолганда меҳнат дафтарчаларининг нарҳини иш берувчи қоплайди.

Табиий офатлар ёки бошқа сабабларга кўра корхона томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси йўқотилган тақдирда, ходимга меҳнат дафтарчасининг дубликати бепул берилади.

5.2. Ишдан бўшаган ходимлар меҳнат дафтарчаларини ўз вақтида олмаган тақдирда, улар ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларидан алоҳида қилиниб, корхона ходимлар бўлимида икки йил давомида сақланади. Ушбу муддат давомида ҳам йўқлаб келинмаган ва олинмаган меҳнат дафтарчалари иш берувчи архивида 50 йил сақланади ва ушбу муддатдан сўнг белгиланган тартибда йўқотилиб юборилиши мумкин.

5.3. Иш берувчилар зарур миқдордаги меҳнат дафтарчалари мавжудлигини таъминлашлари шарт.

VI. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИ ҲИСОБОТИНИ ОЛИБ БОРИШ

6.1. Иш берувчиларда бўлган янги меҳнат дафтарчалари бўйича қуйидаги ҳужжатлар юритилади:

а) меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китоби, (Йўриқномага 1-илова);

б) меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китоби (Йўриқномага 2-илова);

в) меҳнат дафтарчалари ҳисобини олиб бориш китоби (Йўриқномага 3-илова).

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва уларни сарф қилиш китоблари корхоналарнинг ҳисоб-китоб бўлими (бухгалтерия) томонидан олиб борилиб, уларда ҳамма меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш, уларнинг сериялари ва сон рақамлари кўрсатилган ҳолда ёзилади.

Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бориш китоби ходимлар бўлими ёки иш берувчи томонидан шунга масъул қилинган ходим томонидан юритилади. Бу китобда ходимлардан ишга киришда олинган ҳамда янги кирган ходимларга берилган ҳамма меҳнат дафтарчаларининг серияси ва сон рақамлари, шунингдек, янги ёзиб берил-

ган меҳнат дафтарча (дубликат)лари берилгани учун ҳақ олинганлиги тўғрисида ёзиб қўйилади.

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш ҳамда улар ҳисоботини олиб бориш китобларининг саҳифаларида сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тикилиб, иш берувчи раҳбари имзоси ва сурғучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт.

6.2. Меҳнат дафтарчалари корхонанинг ходимлар бўлимида қатъий ҳисобот ҳужжати сифатида сақланади.

Ҳар ойнинг охирида меҳнат дафтарчасини юритиш бўйича масъул шахс меҳнат дафтарчалари мавжудлиги ҳақида ва янги тўлдирилган меҳнат дафтарчалари учун ундирилган пул маблағлари тўғрисида иш берувчининг ҳисоб-китоб бўлимига ҳисобот беради.

Тўлдириш пайтида ёки бошқа сабабларга кўра яроқсиз бўлиб қолган меҳнат дафтарчаларига далолатнома (акт) тузилади.

VII. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИГА РИОЯ ҚИЛИНИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ ОЛИБ БОРИШ ВА ЮРИТИШ ТАРТИБИ ЮЗАСИДАН НИЗОЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

7.1. Меҳнат дафтарчасини юритиш тартибига риоя қилиниши устидан назоратни ўрнатилган тартиб асосида прокуратура органлари, меҳнат ҳуқуқ инспекциялари, касаба уюшмалари ҳамда бўйсунуши бўйича ўзидан юқори турувчи идоралар томонидан олиб борилади. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги банд.*)

7.2. Меҳнат дафтарчаларини юритиш юзасидан низо-лар меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

Эслатма: ҳар бир ходимга фақатгина битта меҳнат дафтарчаси юритилади, агарда айрим сабабларга кўра ходимда икки ёки ундан кўп меҳнат дафтарчаси мавжуд бўлса, кейингилари шундай мавжудликни аниқлаган иш берувчи томонидан бекор қилинади. Бунда кейинги меҳнат дафтарчаларидаги ёзувлар учун шу иш берувчи масъул бўлмайди. (*ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартиш ва қўшимчалар таҳриридаги хатбоши.*)

VIII. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибини бузган мансабдор шахслар қонунларда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

1-ИЛОВА

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китоби

Т / Р	Сана			Қаердан олинди	Асос (ҳужжатнинг номи, сон рақами, санаси)	Қабул қилиб олинган меҳнат дафтарчаларининг сони (серияси ва сон рақами)	Берилган қўшимча варақлар сони (серия ва сон рақами)	Миқдори	
	кун	ой	йил					сум	тийин

2-ИЛОВА

Меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китоби

Т / Р	Сана			Сарф қилинган меҳнат дафтарчаларининг сони (серияси ва сон рақами)	Берилган қўшимча варақлар сони (серияси ва сони)	Кимга берилди	Миқдори	
	кун	ой	йил				сум	тийин

Меҳнат дафтарчалари ҳисобини олиб бориш китоби

Т / р	Меҳнат дафтарчасини қабул қилиш ёки янгисини гулдириш санаси			Меҳнат дафтарча эгаси исми шарифи	Меҳнат дафтарчаси серия ва сон рақами	Ходимнинг мутахассислиги ва касби	Ходим ишга қабул қилинган бўлим номи (лавозими)	Ходимни ишга қабул қилишга асос бўлган буйруқ санаси, сон рақами	Меҳнат дафтарчасини қабул қилган ёки янгисини тулдирган жавобгар шахс имзоси	Янги меҳнат дафтарчаси учун олинган ҳақ миқдори	Меҳнат шартномаси бекор бўлганда дафтарча бериш санаси (кун, ой, йил)	Ходимнинг меҳнат дафтарчасини топширганлиги туғридаги имзоси	Ходимнинг меҳнат дафтарчасини олганлиги туғридаги имзоси
	кун	ой	йил										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

эр аёл	ҳисоб сони	ҳарфлар
-----------	------------	---------

_____ (корхонанинг номи)

_____ -сон ШАХСИЙ ВАРАҚА

I. УМУМИЙ МАЪЛУМОТЛАР

1. Исми шарифи _____
2. Туғилган йили _____
3. Туғилган жойи _____

4. Миллати _____

5. Маълумоти:

а) _____
(олий, ўрта-махсус, ўрта тулиқсиз, ўрта, бошланғич (синфи))

б) _____
(олий ёки ўрта-махсус ўқув)

в) _____
(касб ўрганиш бўйича техник маълумотини олган мактаб,

ўқув ҳунар-техника билим юртининг номи ва тамомлаган йили)

г) ўқув тури _____
(кундузги, кечки, сиртқи)

6. Диплом (гувоҳномаси) бўйича мутахассислиги

_____ (олий ёки ўрта-махсус ўқув юртини тамомлаганлар учун)

7. Диплом (гувоҳномаси) бўйича малакаси _____
_____ -сонли диплом (гувоҳномаси)

_____ йил «___» _____ да берилган
Тўлдирилган сана _____ йил «___» _____

8. _____
(асосий касби, мутахассислиги)

_____ (шу мутахассислиги буйича иш стажи)

9. Умумий иш стажи _____

10. _____
(охирги иш жойи, мансаби, ишдан бушаш санаси)

11. Оилавий ҳолати _____
(оила аъзоларининг ҳар бирининг туғилган йили)

12. _____

13. _____

14. _____

15. _____

16. _____

17. _____

18. _____

19. _____

20. Паспорт: серияси _____ -сони

Ким томонидан ва қачон берилган _____

21. Яшаш манзили _____

_____ телефон _____

Ходимнинг имзоси _____

II. ҲАРБИЙ ҲИСОБДА ТУРИШИ ТЎҒРИСИДАГИ МАЪЛУМОТЛАР

Ҳисоб гуруҳи _____

Ҳисоб тоифаси _____

Таркиби _____

Ҳарбий унвони _____

Ҳарбий ҳисобдаги мутахассислиги _____ -сони

Ҳарбий хизматга яроқлилиги _____

Яшаш жойидаги муҳофаа ишлари бўлимининг номи _____ -сон

махсус ҳисобда туради.

III. ТАЙИНЛАНГАН МУДДАТГА ТАЪТИЛ БЕРИЛИШИ

Са- на	Бў- лим (шех) қисм	Кас- би (ман- саби)	Тои- фаси	Асос	Меҳ- нат даф- тар- часи эга- сини имзо- си	Таъ- тил тури	Қай- си давр учун таъ- тил бе- рил- моқ- да	Сана		Асос
								таъ- тил- нинг бош- ла- ни- ши	таъ- тил- нинг ту- га- ши	
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5

V. ҚЎШИМЧА МАЪЛУМОТЛАР

КОД _____

Меҳнат шартномаси бекор қилинган сана _____

Меҳнат дафтарчаси

Ўзбекистон Республикаси

Герби

ГТ-1 0000000-сон

Фамилияси, исми ва отасининг исми _____

Туғилган вақти _____

(йил, кун, ой)

Маълумоти _____

(туғалланмаган умумий ўрта, умумий ўрта, тугалланмаган хунар-техника, хунар-техника, тугалланмаган ўрта-махсус (касб-хунар), ўрта-махсус (касб-хунар), тугалланмаган олий, олий, таянч олий (бакалавр), олий (магистр)

(ЎзР АВ 11.06.1999 й. 402-1-сон билан рўйхатга олинган 1-сон Ўзгартириш таҳриридаги қисм)

Касби, мутахассислиги _____

Тўлдирилган санаси _____ йил « _____ »

Дафтарча эгасининг имзоси _____

М.Ў.

Меҳнат дафтарчаларини беришга масъул бўлган шахснинг имзоси, фамилияси, исми ва отасининг исми

_____ (имзо аниқ булиши керак)

Иши тўғрисидаги маълумотлар

Т/р	Сана			Ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғрисидаги маълумотлар	Қайси ҳужжатга асосланиб ёзилган (санаси, тартиб рақами)
	йил	кун	ой		
1	2	3	4	5	6

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕХНАТ КОДЕКСИНИ АМАЛГА ОШИРИШ УЧУН ЗАРУР БЎЛГАН НОРМАТИВ ХУЖЖАТЛАРНИ ТАСДИҚЛАШ ТЎҒРИСИДА

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИНING ҚАРОРИ

11.03.1997 й. 133-сон

(Мазкур Қарорга қуйидагиларга мувофиқ ўзгартиришлар киритилган: ЎзР ВМ 6.04.2001 й. 162-сон, 31.10.2002 й. 375-сон Қарори)

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга кiritиш тартиби тўғрисида» 1995 йил 21 декабрдаги 162-1-сон қарорини бажариш юзасидан Вазирлар Маҳкамаси қарор қилади:

1. Куйидагилар тасдиқлансин:

меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар ҳамда Ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли 1, 2-иловаларга мувофиқ;

қариндош-уруғларнинг бирга ишлашларини чеклаш тўғрисидаги қоидалардан истисноларга йўл қўйилиши мумкин бўлган давлат корхоналари ходимларининг рўйхати 3-иловага мувофиқ;

қисқартирилган иш куни белгиланадиган алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар рўйхати 4-иловага мувофиқ;

ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли туловларни тўлаш тартиби 5-иловага мувофиқ;

ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби 6-иловага мувофиқ;

ижодий таътиллار бериш тартиби ва уларнинг муддати 7-иловага мувофиқ.

2. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати 8-иловага мувофиқ;

ишнинг алоҳида тусига эга бўлган, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлайдиган ходимлар учун қўшимча таътилнинг муддати энг камида 12 иш куни этиб белгилансин.

3. Ўзбекистон ССР Министрлар Советининг «Қариндош-уруғларнинг хизматчи сифатида бирга ишлашларини чеклаш тўғрисидаги қоидадан истиснолар ҳақида» 1972 йил 29 декабрдаги 565-сон қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

4. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосари Б.С.Ҳамидов зиммасига юклансин.

Ўзбекистон Республикасининг
Бош вазири

Ў.СУЛТОНОВ

1-ИЛОВА

**Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси
(контракт) тузиш юзасидан
ТАВСИЯЛАР**

(Мазкур Тавсияларга ЎзР 7.08.1997 й. 392-сон Қарорига мувофиқ ўзгартиришлар киритилган)

I. УМУМИЙ ҚИСМ

Мазкур Тавсиялар ва Меҳнат шартномаси (контракт)-нинг намунавий шакли мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларга (кейинги ўринларда — иш берувчи деб аталадилар) ва ходимларга меҳнат шартномалари (контрактлар) тузишда амалий ёрдам бериш мақсадида ишлаб чиқилган.

Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (нонуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат шартномаси асо-

сида (беш йилгача бўлган муддатга, муайян ишни бажариш вақти учун) ишга қабул қилинадиган ходимлар билан ҳам асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар, касаначилар ва бошқалар билан тузилади. Муддатли меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат муносабатлари номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда: (*ЎзР 7.08.1997 й. 392-сон Қарори таҳриридаги хатбоши.*)

- булажак ишнинг хусусиятини;
- уни бажариш шартларини;
- ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда;
- қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда тузилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) тузишда зарур ва қўшимча шартлар кўрсатиб ўтилади.

II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ) ТОМОНЛАРИ

1. Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт) томонлари ҳисобланадилар:

иш берувчи — корхона, шу жумладан, уларнинг раҳбарлари номидан корхонанинг алоҳида таркибий бўлинмалари, мулкдор айни вақтда уларнинг раҳбари ҳисобландиган хусусий корхоналар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган алоҳида шахслар;

ходим — ўн олти ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ўн тўрт ва ўн беш ёшдан).

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИНГ ЗАРУР ШАРТЛАРИ

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

иш жойи — ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

меҳнат функцияси — мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахассислик, малака ёҳуд лавозим бўйича (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг Ягона тариф-малака маълумотномаси, Малака маълумотномаларига мувофиқ);

иш бошланадиган кун — қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши керак;

меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиши санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлик билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади.

IV. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИНГ ҚЎШИМЧА ШАРТЛАРИ

Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси (контракт)да қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар томонларнинг мажбуриятларини аниқлаши, уларни тўлдириши, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишини назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилиши мумкин: ходимга меҳнат шароитлари белгиланган ҳолда ЯТММ ва ММда назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш; агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача);

ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа хилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини яқка тартибда белгилаш;

ходим учун белгиланган иш вақти режими (тулиқсиз иш куни, тулиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар);

қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллار бериш;

ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғчасида ўрин, санатория-курортда даволанишга йўлланма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш, уй-жой бериш ва бошқ.);

муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартнома-нинг қўшимча шартлари: пул ёки товар бойликларга хизмат курсатувчи шахслар учун тулиқ моддий жавобгарлик шарти; корхона раҳбарлари учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилмаган қўшимча асослари ва ҳ.к.

V. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

Меҳнат шартномаси (контракт)ни бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ҳамда сақлаш учун ҳар икки томонга берилади.

Шартнома (контракт)да томонларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) сана кўрсатилган ҳолда имзолар билан тасдиқланади. Корхона, муассаса, ташкилот ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахснинг имзосини гербли муҳр билан тасдиқлайди (гербли муҳр бўлмаган тақдирда имзонинг ҳақиқийлиги ва ваколатлилигини тасдиқловчи бошқа муҳр билан тасдиқланади).

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси (контракт) у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома (контракт) билан бир хил кучга эга бўлади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси (контракт) ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади. Буйруқ тузилган меҳнат шартномаси (контракт) мазмунига зид бўлмаслиги керак.

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ) ШАРТЛАРИНИНГ ҲАҚИҚИЙ ЭМАСЛИГИ

Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тулаш тўғрисидаги низом ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси (контракт) шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Жумладан, меҳнат шартномаси (контракт) тузишда куйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно;

қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли

_____ -сон МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)

_____ шаҳри _____ й. «___» _____

1. Корхона (мулкчиликнинг барча шаклларидаги гашкилот, муассаса, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари) _____

(тулиқ номи)

_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми тулиқ)

номидан, кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб аталади ва фуқаро (Ўзбекистон Республикаси фуқаролиги бўлмаган шахс ҳам бўлиши мумкин)

_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми тулиқ)

кейинги ўринларда «Ходим» деб аталади, мазкур шартномани қуйидагилар ҳақида туздик:

2. Ходим _____

(фамилияси, исми ва отасининг исми)

_____ (корхона таркибий бўлинмаси, цех, бўлим, участка, лаборатория ва шу кабиларнинг номи)

касби бўйича _____

(ЯТММ бўйича касб, лавозимининг тулиқ номи, разряд, малака тоифаси)

лавозимига ишга қабул қилинади.

3. Шартнома _____

(асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича

_____ ҳисобланади.

ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартнома)

4. Шартнома муддати _____

(номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ

_____ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига ва унинг номи)

5. Шартнома бўйича ишлаш:

бошланиши _____

тамом бўлиши _____

6. Синов муддати _____
(синовсиз, синов муддати)

7. Ходимнинг мажбуриятлари:

а) меҳнат ва технология интизоми (ички меҳнат тартиби қоидалари, уставлар ва интизом тўғрисидаги қоидалар)га риоя қилиш;

б) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш;

в) меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;

г) лавозим йўриқномаларига риоя қилиш;

д) ЯТММ, ММ билан назарда тутилган малака мажбуриятларига риоя қилиш;

е) қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;

ж) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;

з) ходим томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар.

(иш, маҳсулот сифати;

иш нормасини бажариш;

хизмат кўрсатиш ва бошқалар)

8. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) ходимнинг меҳнатини ташкил этиш, ходимни Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ва бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар билан таништириш;

б) меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш;

в) иш ҳақини ўз вақтида тўлаш;

г) хавфсиз ва самарали меҳнат учун шарт-шароитлар яратиш, ходимни ўқитиш, унга меҳнатнинг хавфсиз шарт-шароити тўғрисида йўл-йўриқ бериш;

д) иш жойини меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидаларига мувофиқ жиҳозлаш;

ж) қонун ҳужжатларига ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;

з) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;

и) иш берувчи томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар: _____

9. Иш куни режими _____
(тулиқсиз иш куни,

тулиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш,

иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар)

10. Меҳнат ҳақи тўлаш.

Ходимга қуйидагича ҳақ тўлаш белгиланади:

а) _____
(тўлов тури ва унинг аниқ суммадаги ёки ЯТС разряди

кўрсатилган ҳолдаги ёхуд тушумдан олинган фоизалардаги миқдори)

б) амалдаги қонун ҳужжатларига ва норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар қуйидаги миқдорларда:

(қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи) (уларнинг миқдори)

в) жамоа шартномаси шартлари билан назарда тутилган, шунингдек, берилган (мавжуд) ҳуқуқлар ва маблағлар доирасида раҳбар томонидан белгиланадиган қўшимча ҳақ, устама, мукофот, тақдирлашлар ва рағбатлангивувчи турдаги бошқа тўловлар

(қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи) (уларнинг миқдори)

11. Ходимга:

а) асосий таътил (меҳнат таътили) _____ иш кунидан;

б) қўшимча таътил _____ иш кунидан иборат

(номи)

бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил белгиланади.

12. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлаш хусусиятлари, ижтимоий ҳимоя, имтиёзлар, кафолатлар ва ҳоказолар билан боғлиқ бўлган бошқа шартлари.

Томонларнинг манзиллари ва имзолари:

Ходим

Иш берувчи

Манзили: _____

Манзили: _____

(сана, имзо)

(сана, имзо, муҳр)

3-ИЛОВА

Давлат (акционерлик) корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсунуши ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларининг чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлари РЎЙХАТИ

1. Хориждаги дипломатик хизмат ходимлари.
2. Давлат қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари, шунингдек, қишлоқ жойлардаги қишлоқ хўжалиги бўйича илмий-тадқиқот муассасаларида ишловчи қишлоқ хўжалиги мутахассислари.
3. Темир йўл транспортининг линия корхоналари ходимлари, шунингдек, «Ўзбекистон темир йўллари» давлат-акционерлик компаниясининг йўл, қурилиш-монтаж ва темир йўлларнинг ихтисослаштирилган трестларининг қурилиш-монтаж ва кўприксозлик қуриш поездлари, механизациялашган колонналари ва бошқа ҳаракатланувчи

тузилмаларнинг ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

4. Алоқадан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари.

5. Соғлиқни сақлаш, даволаш-профилактика ва санитария-профилактика муассасаларининг шифокорлари.

6. Барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар.

7. Театрлар, бадиий жамоалар ва студияларнинг артистлари, рассомлари ва мусиқачилари.

8. Илмий муассасалар ходимлари, шунингдек, сейсмик станциялар ходимлари.

9. Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари.

10. Дала геология экспедициялари, партиялари, отрядлари ва участкалари ходимлари.

11. Қишлоқ жойларда ишлайдиган ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маданий-маърифий муассасалар ходимлари.

12. Умумий фойдаланишдаги автомобиль йўлларидан фойдаланишни амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

13. Қурилиш-монтаж ва кўприксозлик қуриш поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш тузилмаларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

14. Дарё флоти кемаларининг сузувчи таркиби ходимлари ва дарё транспортдан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

15. Магистрал трубопроводлар қурилиши ҳамда нефть ва газ конларини тартибга келтиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослаштирилган бошқарма ва участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

16. Ҳавза ва кўллардаги балиқчилик хўжаликлари, балиқчилик заводлари, балиқларга увулдириқ сочиш ва уларни ўстириш хўжаликлари ва балиқларни озиклантирадиган жойларнинг ходимлари, бу корхоналарнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

**Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган
иш куни белгиланадиган ходимлар
РЎЙХАТИ**

Т / Р	Касб-хунар ва лавозимлар	Иш куни муддати, соат*
I. Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот		
1	Амбулатория-поликлиника муассасаларининг (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий хоналар, станциялар, бўлимлар ва хоналар) касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлган шифокорлари	5,5
2	Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари (ТМК)нинг шифокорлари	5,5
3	Поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва тиш шифокорлари-протезистлари	5,5
4	Бутун иш вақти давомида 200 ваттдан баланд қувватдаги ультрақисқа тўлқинли частотадаги тиббий генераторлари (УҚТЧ)да ишлайдиган шифокорлар ва ўрта тиббиёт ходимлари	5,5
5	Анестезиология-реанимация бўлимлари (гурӯҳлари) ҳамда реанимация ва интенсив терапия палаталарининг шифокори, ўрта ва кичик тиббий ходимлар (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари)	5,5
II. Халқ таълими, олий ва ўрта-махсус таълим ва педагог ходимлар		
6	1-4-синфлар ўқитувчилари, мактаблар, барча тур ва номдаги мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари, ўқитувчи-дефектологлари; гимназиялар, лицейларнинг ўқитувчилари, логопедлик хоналари мудирлари	18**
<i>(ЎЗР ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори тахриридаги устун)</i>		
7	Барча тур ва номдаги мактаблар ва мактаб-интернатларнинг 5-11(12)-синфлари ўқитувчилари, гимназиялар, лицейлар, мактаблараро ўқув-ишлаб чиқариш комбинатларининг ўқитувчилари; ўрта хунар-техника билим юртларининг умумтаълим фанлари ўқитувчилари	20**
<i>(ЎЗР ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори тахриридаги устун)</i>		
8	Хунар-техника таълими ўқув юртларининг ўқитувчилари	Йилига 800 соат
<i>(ЎЗР ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори тахриридаги устун)</i>		
9	Ўрта-махсус ўқув юртлари, коллежлар, техникумларнинг барча ихтисосликлари ўқитувчилари	Йилига 800 соат
<i>(ЎЗР ВМ 31.10.2002 й. 375-сон Қарори тахриридаги устун)</i>		

Т / р	Касб-хунар ва лавозимлар	Иш куни мuddати, соат*
10	Педагогика билим юртлари, курслари ўқитувчилари; тўғарақлар, секциялар, студиялар ва дарсдан ташқари ва мактабдан ташқари ишларнинг бошқа шакллари раҳбарлари; чет тили, стенография, машинкада ёзиш курслари ўқитувчилари; мактаблараро компьютер марказлари ўқитувчилари; ўқитиш мuddати беш йил бўлган умумий мусиқий, бадий, хореография таълими мактабларининг 3-5-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш мuddати етти йил бўлган санъат мактаблари (болалар мусиқий ва бадий, хореография ва бошқа мактаблар)нинг 5-7-синфлари ўқитувчилари; мусиқий ва бадий урта мактаб ва мактаб-интернатлар 1-11-синфларининг махсус фанлар ўқитувчилари; болалар бадий мактаблари ва ўқитиш мuddати тўрт йил бўлган умумий бадий таълим мактабларининг 1-4-синфлари ўқитувчилари; соғлиқни сақлаш ва меҳнат ва ижтимоий таъминот муассасаларининг ўқитувчилари, ўқитувчи-дефектологлари ва логопедлари; умумтаълим мактабларининг бошланғич синфлари ва мактабгача тарбия муассасаларидаги чет тили бўйича машғулотлар гуруҳлари ўқитувчилари	18**
<i>(УзР ВМ 06.04.2001 й. 162-сон Қарори тахриридаги банд)</i>		
11	Эшитиш хоналарининг ўқитувчи-дефектологлари, муассасаса ходимлари рўйхатида болалар гуруҳига бу лавозим кузда тутилган мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари ва ўқитувчи дефектологлари; яслилар, болалар боғчалари ҳамда барча тур ва номдаги болалар уйларининг ўқитувчи-дефектологлари ва ўқитувчи-логопедлари; ўқитиш мuddати беш йил бўлган умумий мусиқа, бадий, хореография таълими мактабларининг 1-2-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш мuddати етти йил бўлган болалар мусиқа, бадий, хореография мактаблари 1-4-синфларининг ўқитувчилари; мусиқа раҳбарлари; болалар уйларининг логопедлари; концертмейстерлар, аккомпаниаторлар ва маданият ташкилотчилари	24**
12	Жисмоний ёки ақлий ривожланишда камчилиги бўлган болалар ва ўсмирлар учун махсус укув-тарбия муассасаларининг тарбиячилари	25**
13	Барча тур ва номдаги мактаб-интернатлар ва болалар уйларининг, махсус хунар-техника билим юртларининг катта тарбиячилари; мактаблар хузуридаги интернатлар, мактаб-интернатлар, барча тур ва номдаги болалар уйлари, куни узайтирилган мактаб (гуруҳ)лар ва мусиқий тарбияланувчилар мактаблари, санатория-ўрмон мактаблари, алоҳида тарбияга муҳтож болалар ва ўсмирлар учун махсус мактаблар, соғлиқни сақлаш муассасалари, вояга етмаганлар учун қабул қилиш-тарқатиш жойлари, тарбия-меҳнат колониялари, махсус хунар-техника билим юртларининг тарбиячилари; жисмоний тарбия йуриқчилари, эшитиш хоналарининг йуриқчилари	30**

Т / р	Касб-хунар ва лавозимлар	Иш куни мuddати, соат*
14	Барча тур ва номдаги болалар яслилари ва мактаб-гача тарбия муассасалари, болалар уйлари, мактабдан ташқари муассасаларнинг катта тарбиячилари, тарбиячилари	36**
15	Сил касаллигининг оз ва тухтаётган шакллари билан хасталанган ақлий ривожланишда камчилиги булган уқувчилар ва тарбияланувчилар ҳамда марказий асаб тизими руҳияти бузилган ҳолда шикастланган болалар учун уқув-тарбия муассасаларининг катта вожатийлари, ёрдамчи тарбиячилари	36**
16	Олий ўқув юртлари ходимларининг уқитувчи-профессорлар таркиби	36**
III. Телевидение ва радиоэшиттириш		
17	Республика телевидениеси ва радиоэшиттириши суҳандони	6
18	Вилоят телевидениеси ва радиоэшиттиришини суҳандони	6
19	Телевидение ва радиоэшиттиришдаги овоз режиссёри	6

* Беш кунлик иш ҳафтасида ҳисобланаётган давр (ҳафта, ой, йил) учун иш вақти меъёри сақланади.

** Иш ҳафтаси мuddати, соатларда.

5-ИЛОВА

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли туловларни бериш ТАРТИБИ

Мазкур Тартиб меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафолатли туловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларни беришни белгилайди.

1. Ходимлар томонидан давлат ёки жамият манфаатларига доир бажариладиган вазифалар:

сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;
депутатлик вазифаларини бажариш;
тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида ишти-
рок этиш;

ҳарбий бурчни бажариш;

суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузу-
рига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мугахассис, тар-
жимон, холислар тариқасида (чақириқ бўйича) бориш;

ҳалқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат
ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари
вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун
билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш.

2. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида
қилинадиган ҳаракатлар:

авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш;
инсон ҳаётини сақлаб қолиш;

қуйиш учун қон топшириш ва бошқа ҳоллар.

3. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида
(қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақи-
риқ қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш
берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда
уни ишдан озод қилиши шарт.

4. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини ба-
жариши, шунингдек, унинг жамият манфаатларига доир
қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажа-
риш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли
орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтил-
ган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб
қолинади.

5. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини
бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳара-
катлар қилишлари вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини
сақлаб қолиш билан боғлиқ ҳаражатлар:

бюджет ҳисобидан — бюджетдан таъминланадиган
муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

ҳўжалик ҳисоби асосида — ҳисобот давридаги амалда
ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўлов-
лари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни
амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан
қопланади.

6. Давлат бошқаруви органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари, молиявий таъминлаш манбаларидан қатъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадilar.

6-ИЛОВА

Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш ТАРТИБИ

1. Таътиллер вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақиға қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

2. Йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта-махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

3. Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

4. Меҳнатга яроқсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақалар ҳисоблаш) ҳисобкитоби Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

5. Бошқа барча ҳолларда (1-4-бандларда кўрсатиб ўтилганлардан ташқари) ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

6. Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

7-ИЛОВА

Ижодий таътиллار бериш ТАРТИБИ

ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАРНИНГ МУДДАТИ

1. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб борувчи шахслар учун илм толибларига номзодлик ва докторлик илмий даражаларини олиш диссертацияларини, шунингдек, дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларини тугаллашлари учун муаллифларга шарт-шароитлар яратиш мақсадида асосий иш жойларидаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда:

номзодлик диссертациясини ва дарсликлар ҳамда ўқув-услубий қўлланмаларни тугаллашлари учун муаллифларга 3 ойгача;

докторлик диссертациясини тугаллаш учун 6 ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллار берилади.

Ижодий таътиллارга ҳақ тўлаш белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, шунингдек, илмий кадрлар тайёрлаш учун назарда тутилган маблағлар доирасида амалга оширилади.

2. Жамоа шартномаларида ёки иш берувчи билан касаба уюшмаси Қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра мазкур Тартибнинг 1-бандида назарда тутилгандагига қараганда иш берувчининг маблағлари ҳисобига ижодий таътилларнинг муддати узоқроқ муддатга белгиланиши мумкин.

ДИССЕРТАЦИЯЛАРНИ ТУГАЛЛАШ УЧУН ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИШ ТАРТИБИ

3. Ижодий таътиллار:

давлат олий ўқув юртлири ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига — ушбу муассасалар Илмий кенгашининг тақдимномасига кўра директор (ректор) томонидан;

бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари ходимларига — илм толиби бириктириб қўйилган олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тақдимномасига кўра вазирлик (идора) томонидан берилди.

4. Илмий даражалар олувчи илм толибларига берилган ижодий таътиллари расмийлаштириш учун кафедра, шўба, лаборатория ва шунга ўхшашлар Кенгашга сабаблари кўрсатилган илтимоснома юборади.

5. Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсиянома илмий ишнинг муҳимлигини, олиб борилган тадқиқотларнинг ҳажмини ва диссертацияни таътил вақтида тугаллаш мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда Илмий кенгашлар томонидан берилди.

6. Илмий кенгаш тавсияномасида диссертацияни ниҳоясига етказиш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

7. Ижодий таътил олган шахслар, таътил тамом бўлгандан сўнг, қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

ДАРСЛИКЛАР ЁКИ ҲУҚУВ-УСЛУБИЙ ҚўЛЛАНМАЛАР МУАЛЛИФЛАРИГА ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИШ ТАРТИБИ

8. Давлат олий ҳуқуқ юртлири, илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига олий ҳуқуқ юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига кўра дарсликлар ёки ҳуқуқ-услубий қўлланмалар ёзишлари учун асосий иш жойларидан ижодий таътил берилади.

9. Иш муаллифлар жамоаси билан ёзиладиган бўлганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан тасдиқланган ёзма ҳолдаги аризага кўра муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига берилади.

10. Ижодий таътил тамом бўлгандан сўнг муаллиф олий ҳуқуқ юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига қўлёзма ҳолидаги ишни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, ташкилотнинг раҳбарларига эса ишнинг тугалланганлигини тасдиқловчи ҳужжат топширади.

ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

11. Нодавлат олий ҳуқуқ юртлирида, илмий-тадқиқот муассасаларида, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижодий таътиллари бериш ҳамда уларнинг муддати жамоа шартномасида (агар у иш берувчи билан касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра тузилмаган бўлса) ёхуд мазкур Тартибнинг 3-10-бандларида белгиланган тартибга мувофиқ ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

12. Илмий даражалар олувчи илм толибларига, шунингдек, дарсликлар ёки ҳуқуқ-услубий қўлланмалар муаллифларига навбатдаги таътиллари, улар ижодий таътилларидан фойдаланганликларидан қатъи назар, қонун билан белгиланган тартибда берилади.

**Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда
банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг
ЧЕКЛАНГАН МУДДАТИ**

Т / р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати, соат
Рангли ва ноёб металллар рудасини, шунингдек, олмос хом ашёсини ва плавик шпатини бойитиш, ниобит (лопарит) рудасидан ташқари		
1	Рентген аппаратида хизмат курсатувчи лаборант-рентген тузувчи	5
Симоб ишлаб чиқариш		
2	Конденсаторчи	4
3	Симоб ажратувчи:	
а)	қўл билан	4
б)	механик усулда	4
Сариқ фосфор ишлаб чиқариш		
4	Ишчилар ва муҳандис-техник ходимлар (МТХ), майдалаш-қуритиш бўлими ишчилари ва муҳандис-техник ходимларидан ташқари	4
Кальций карбиди ишлаб чиқариш		
5	Эритиш аппаратчиси, шихта тайёрловчи, электродчи, карбид қуювчи, механизациялашмаган печлардаги бригадирлар ва смена МТХлари	5
Никель карбонили ишлаб чиқариш		
6	Ишчилар ва смена МТХлари	4
Гранозан, меркуран, меркурбензол ишлаб чиқариш		
7	Симобни қабул қилиб олиш, амальгамлар тайёрлаш, диэтилсимоб, этилмеркуриярид, этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш, идишга жойлаш ва бутлаш қумир регенерацияси оқава сувларини тозалаш бўлимларида бевосита банд бўлган ишчилар ва смена МТХлари	4
8	Санитария кўригидан утказувчи дегазаторчи, чилангар-сантехник	4
Этил суюқлиги ишлаб чиқариш (асосий ишлаб чиқариш)		
9	Ишчилар ва смена МТХлари	4
10	Қайтариладиган идишларга ишлов бериш бўлими ишчилари ва смена МТХлари	4
11	Цехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларини тозалаш ҳамда улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари	4

Т / р	Ишларнинг номи	Иш куни муددати, соат
Овқат мақсадлари учун қайта ишланмайдиган балиқ, денгиз ҳайвоилари ва гуштни қайта ишлаш бўйича утилизация цехлари ва бўлимлари		
12	Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлантириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва сме-на МТХлари	5
Метрополитендан фойдаланиш (туннелларда фақат тунги вақтларда доимий ишлаш)		
	Ишчилар:	
13	Темир йул транспорти корхоналари ва метропо-литенлар бригадири (бевосита ишловчи)	5
14	Эскалаторлар тутқичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчиси	5
15	Дренажчи	5
16	Туннель иншоотлари асбоб-ускуналарига хизмат курсатадиган бўёқчи, сувоқчи, дурадгор, тузатувчи чилангар	5
17	Зумпф агрегати машинисти	5
18	Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурил-малари машинисти, компрессор қурилмалари ма-шинисти ёрдамчиси	5
19	Мотовоз машинисти, дрезина ҳайдовчиси ва улар-нинг ва ҳужалик поездларида ишловчи ўринбосар-лари	5
20	Йул монёри, стрелкачи	5
21	Мармар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи	5
22	Темир йулларни ва сунъий иншоотларни кузатиб юрувчи, контакт рельсни кузатиб юрувчи	5
23	Дефектоскоп араваси оператори, йул ўлчаш опера-тори ва уларнинг ёрдамчилари	5
24	Анжомларни тарқатувчи, омборчи	5
25	Зумпф агрегати чилангари	5
26	Туннель ишчиси	5
27	Кабель тармоқлари бўйича электр монтажчи, икки-ламчи занжирлар бўйича электр монтажчи, ёритиш ва ёритиш тармоқлари бўйича электр монтажчи, куч тармоқлари ва электр асбоб-ускуналари бўйича электр монтажчи	5
28	Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монёри, электр асбоб-ускуналарини туза-тиш бўйича электр монёр, электр асбоб-ускуна-ларига хизмат курсатиш бўйича электр монёр	5
29	Алоқа электр монёри, сигнализация, марказлаш-тириш ва блокировка (СМБ) электр монёри	5

Т / р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати. соат
Муҳандис-техник ходимлар		
30	Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси	5
31	Катта электр механик, электр механик	5
32	Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник	5
Биопрепаратлар ишлаб чиқариш		
33	Ҳайвонлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилиш бўйича утилизация қурилмаларидаги ишларда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
Ветеринария		
34	Утилизация қилиш корхоналарида ҳайвонлар ва конфискатлар улаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлашда банд бўлган ходимлар		
35	Врач (шу жумладан, врач-бўлим, лаборатория раҳбари), урта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши	5
36	Илмий-тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарда ишловчи ходимлари, шунингдек, мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлаш чоғидаги нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жарроҳлик кафедралари ходимлари	5
Суд-тиббий экспертиза бюроси		
37	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари)	5
38	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги урта ва кичик тиббий ходим	5
Соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот ва таълим муассасалари тиббий ходимларининг умумий касблари		
39	Лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда қонини ва мурда туқималарини тайёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари	5
Гамма-нурлантириш манбалари сифатида радиоактив моддаларни қўллаш		
40	Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:	
а)	радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат курсатиш палаталарида	5
б)	гамма-қурилмалар билан ишловчилар	5
в)	радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар билан ишловчилар	4

Т / Р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати, соат
Рентгенли нурланиш		
41	Рентген спектрал, рентген тузилмалари таҳлил, сан- ат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжалари растрларини назорат қилишда бевоси- та банд бўлган ходимлар	5
42	Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилма- сида бевосита банд бўлган ходимлар	5
Рентгенли нурланиш, ультрабинафша нурланиш, электр магнит майдони		
43	Электрон ҳисоблаш машиналари (ЭХМ)даги, ви- деотерминаллардаги ва электрон ҳисоблаш тизим- ларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар	4

**ИДОРАВИЙ МАНСУБЛИГИ,
МУЛКЧИЛИК ВА ХЎЖАЛИК ЮРИТИШ
ШАКЛЛАРИДАН ҚАТЪИ НАЗАР,
КОРХОНА, МУАССАСА, ТАШКИЛОТ
ИЧКИ МЕҲНАТ ТАРТИБНИНГ*
НАМУНАВИЙ ҚОИДАЛАРИ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ ТОМОНИДАН
РЎЙХАТГА ОЛИНГАН
14.06.1999 й. 746-сон**

**ТАСДИҚЛАНГАН
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МЕҲНАТ ВАЗИРЛИГИ
7.05.1999 й. 834-сон**

КЕЛИШИЛГАН

**ЎЗБЕКИСТОН КАСАБА УЮШМАЛАРИ
ФЕДЕРАЦИЯСИ КЕНГАШИ
7.05.1999 й. ДЖ-08/243-сон**

**ЎЗБЕКИСТОН ТОВАР ИШЛАБ
ЧИҚАРУВЧИЛАР ВА ТАДБИРКОРЛАР
ПАЛАТАСИ
7.05.1999 й. 372-сон**

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари** Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва

* Кейинги ўринларда «Қорхона».

** Кейинги ўринларда «Қоидалар».

дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий қатъий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Қоидалар корхонанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга кирди ва корхонада қўлланилади.

1.3. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.4. Иш берувчининг қуйидагиларга мажбуриятлари:

1.4.1. Ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш.

1.4.2. Қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш.

1.4.3. Ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.

1.4.4. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш.

1.4.5. Қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш.

1.4.6. Меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш.

1.4.7. Ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокара-лар олиб бориш.

1.4.8. Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1. Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш.

1.5.2. Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш.

1.5.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш.

1.5.4. Корхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш.

1.5.5. Меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфёъл муносабатда бўлиш.

2. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ (КОНТРАКТИНИ) ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ*

2.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига тўғридан-тўғри муурожаат қилиш ёки меҳнат бўйича органларнинг бепул воситачилиги орқали амалга оширилади.

2.2. Ишга кириш ҳуқуқидан 16 ёшга тўлган шахслар фойдаланадилар. 15 ёшга тўлган шахслар ота-онасидан бирининг ёки уларнинг ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан ишга қабул қилинишлари мумкин. Умумий таълим мактабларининг, ҳунар-техника билим юртларининг, ўрта ўқув юртларининг ўқувчилари 14 ёшга етганларида ота-оналарининг бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан уларнинг соғлиғига ва ўсиб ривожланишига зарар етказмайдиган ишга, ўқишдан бўш вақтда ишлаш учун қабул қилинишлари мумкин.

2.3. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.3.1. Паспорт (ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат), ўн олти ёшга етмаган шахслар эса — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва яшаш жойидан маълумотнома.

Чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшаш гувоҳномасини тақдим этишлари шарт. Фуқаролиги бўлмаган шахслар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳномани тақдим этадилар.

2.3.2. Ишга биринчи марта кираётган шахслардан бошқалар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар.

Ўриндошлик йўли билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак.

* Бундан кейин «Меҳнат шартномаси».

2.3.3. Ҳарбий билет (ҳарбий хизматчилар учун) ёки қайд гувоҳномаси (армияга чақирилувчилар учун).

2.3.4. Бажариш учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумот тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжат.

2.3.5. 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган шахс ишга кираётганида ота-онасидан бирининг (ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги.

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

2.4. Қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

2.4.1. Мазкур Қоидаларнинг 2.3-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда.

2.4.2. 14 ёшга тулмаган шахслар.

2.4.3. Тиббий кўриқдан ўтиш қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўриқдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий ҳулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлиғининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар.

2.4.4. Суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки уни бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар.

2.4.5. Агар уларнинг иши бевосита бўйсунуш ёки бирининг иккинчиси назорати остида бўлиши билан боғланган бўлса, ўзаро яқин қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) (мазкур талаб фақат давлат корхоналари учун қўлланилади).

2.4.6. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.5. Ишга кирувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги мурожаати махсус ҳисоб дафтарида рўйхатга олинмиши, рақамланиши, тикилиши ва корхонанинг муҳри билан тасдиқланиши керак, у кадрлар бўлимида, девонхонада, раҳбарнинг қабулхонасида, иш берувчи томонидан белги-ланган бошқа жойда сақланади.

Кадрлар бўлимининг ходимлари (мурожаатни рўйхатга олган бошқа шахслар) ишга кирувчини бўлажак меҳнат шартномаси тўғрисида иш берувчи ваколат берган тегиш-

ли мансабдор шахслар билан музокаралар юритиш учун шарт-шароитни таъминлашлари шарт.

2.6. Меҳнат шартномаси томонларининг келишувлар буйича музкораларида белгилаб олинади:

иш жойи;

ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;

меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;

ишни бошлаш куни;

ўриндошлик буйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олиниши мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажмини узайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини кўпайтириш ва ҳ.к.).

2.7. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, жамоа келишувида, шунингдек, жамоа шартномасида, корхонада қабул қилинган бошқа қатъий ҳужжатларда (ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

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

2.9. Фақат қуйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

бўлажак иш муддатли характерда бўлганлиги сабабли шартномани ноаниқ муддатга тузиш мумкин эмас;

ишни бажариш шартлари айни муддатли меҳнат шартномасини тузишни талаб қилса (касалиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда, шу жумладан, болага қараш буйича таътилда бўлган вақтинчалик иш

жойида бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш ва ҳ.к.);

ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса ва унинг ёзма аризаси мавжуд бўлса;

муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

2.10. Томонлар ўртасида меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида келишиб олинганида ходимга рухсатномани расмийлаштириш (агар корхонага кириш рухсатнома билан амалга ошириладиган бўлса) ва ҳарбий ҳисобга олиш столи учун (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) зарур миқдордаги суратларни тақдим этиш таклиф этилади.

2.11. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик йўли билан кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва корхона раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси корxonанинг муҳри билан тасдиқланади.

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

2.12. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга қиради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай ишга тушиши керак.

Корхона раҳбари томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

2.13. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирган ҳолда бундан хабардор қилади.

2.14. Иш берувчи қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

агар рад этиш ходимнинг амалий хислатлари билан боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича амалга оширилган бўлса; иш берувчининг ўзи томонидан ишга қабул қилинган шахсларни;

ногиронларни, 18 ёшдан ёш бўлган шахсларни ва жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан корхонага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган бошқа шахсларни, шунингдек, муқобил хизматдаги хизматчиларни ва ҳ.к;

ҳомиладор аёлларни ва 3 ёшдаги болалари бўлган аёлларни;

қонунда кузда тутилган бошқа ҳолларда.

2.15. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Ҳомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчи, агар улар шундай талаб билан мурожаат этмаганлари тақдирда ҳам, ишга қабул қилишни рад этиш сабабини ёзма шаклда хабар қилади.

Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим назорат қилувчи органга ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.16. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисидаги шарт таъкидланиши мумкин. Бундай таъкид бўлганида синов шarti ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бироқ дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ишга қабул қилиш тўғрисида ёзилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошмайдиган муддатга белгиланиши мумкин. Дастлабки синов муддатининг аниқ давомийлиги (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тоимонларининг келишуви бўйича белгиланади. Томонлар томонидан синов муддати белгиланган даврда иш берувчи ҳам, ходим ҳам меҳнат шартномаосини бекор қилиб, бу ҳақда бошқа томонни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантиришга ҳақлидир. Бунда иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси хусусида ишончли исботларга эга бўлиши

керак. Ходим эса ишни давом эттиришдан бош тортиш сабабини иш берувчига тушунтиришга мажбур эмас.

Агар томонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагучига қадар томонларнинг бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида баёнот бермаса, шартноманинг амал қилиши давом этади.

Ходим узрли сабаблар билан (вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳарбий йиғинларда қатнашиш, донорлик вазифаларини бажариш, суд маслаҳатчиси сифатида судда қатнашиш ва ҳ.к.) ишда бўлмаган даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходим бошқа ходимлар билан баравар меҳнат қонунчилигида белгиланган барча ҳуқуқлардан фойдаланади ва жавобгар бўлади.

Қуйидагиларга нисбатан ишга қабул қилиш пайтида синов муддатини белгилашга йўл қўйилмайди:

ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача болалари бўлган аёлларга;

корхона учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига маҳаллий меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларга;

улар билан меҳнат шартномаси 6 ойгача муддатга тузиладиган ходимларга.

Ходим бошқа ишга ўтказилаётганида дастлабки синов белгиланмайди.

2.17. Ишга биринчи марта тушган ва корхонада беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Кадрлар бўлимининг ходимлари етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва у киритилиши керак бўлган шахсий варақа — Т-2-шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт.

Ходимнинг хоҳишига қараб меҳнат дафтарчасига корхона ичида ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа корхонада ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисидаги маълумотнома асосида ўриндошлик бўйича ишлаш даврлари тўғрисидаги ёзув киритилади.

2.18. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга зид ҳаракатларни содир этишни, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлигини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

2.19. Қуйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

2.19.1. Иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмини қисқартиришдаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш туғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қуйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади: агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

агар корхонада меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

2.19.2. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (ҳомиладор аёл ёки 14 ёшгача боласи бўлган (16 ёшгача ногирон боласи бўлган) аёллар илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, тиббий хулосага кўра ҳомиладор аёлларга, ВТЭК тавсияларига кўра ногиронларга маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини камайтириш ва ҳ.к.).

Иш берувчи ходимнинг талабини у берилганидан кейин уч кун ичида қўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган ҳолда иш берувчи ходимга бош тортиш сабабини маълум қилиши шарт.

2.20. Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилиши, шунингдек, унинг ходим талабига кўра

меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этиши хусусида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.21. Иш берувчи ходимни фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

2.22. Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, ундан кейин ҳам ходим томонидан асосий иш бўйича вазифалардан ташқари касблар (лаво-зимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажариладиган ишлар ҳажмини кўпайтириш (бундан кейин — касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш) тартибда қўшимча мажбуриятларни бажариши келишиб олиниши мумкин.

Кўрсатилган ишларни ходим асосий иш учун ажратилган вақтда бажаради. Уларни бажариш тартиби ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Касбларни бирга олиб бориш тартибда ишларни бажаришнинг қанча давом этиши муайян муддатга ҳам, уни чекламасдан ҳам шартлаб қўйилиши мумкин.

Шартланган муддат тугаганидан сўнг касбларни бирга олиб бориш хусусида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади.

Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс этирилади ва иш берувчи корхонасининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.23. Ходим мазкур қоидаларнинг 2.24-бандида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга ҳақлидир.

2.24. Ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги нияти хусусида ходим тегишли аризани кадрлар бўлимига (иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойга) топшириш йўли билан икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир. Ҳатто томонлар келишилган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди.

Бундай аризани корхонада белгиланган тартибда топшириш мумкин бўлмаган ҳолда ходим ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга (бригада бошлиғига, цех, участка бошлиғига ва ҳ.к.) топширишга ҳақлидир.

2.25. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олинishi шарт. Ариза рўйхатга олинishiдан қатъи назар, у берилган кундан кейинги кундан бошлаб огоҳлантириш муддати бошланади.

2.26. Ходим томонидан берилган ариза у берилган кундан кейинги кундан кечиктирмай корхона раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахсга) топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда у иш берувчига уни топшириш кунida берилади ва иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилишга мажбурдир.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

ўқув юртларига ўқишга қабул қилиниш;

пенсияга чиқиш;

сайланадиган лавозимга сайланиш;

ходим ёки унинг яқин қариндошларининг тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган саломатлиги, бу хулосани ВТЭК, ВКК беради;

мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан корхона раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли рухсати кўринишида акс эттирилиши керак.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан, мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари ҳам огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.27. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани ходим исталган вақтда, шу жумладан, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлган даврда ва ҳоказоларда топширишга ҳақлидир. Кўрсатилган даврларнинг ҳаммаси меҳнат шартномасининг

бекор қилиш тўғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига ҳисобланади.

2.28. Огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнат шартномасининг шартларини томонлар одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар.

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида ариза-ни қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

Агар мазкур Қоидаларнинг 2.24 ва 2.26-бандларида кўрсатилган муддатлар тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

2.29. Муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартноманинг муддати тугаганда томонларнинг исталгани меҳнат муносабатларини шартнома бўйича ишлаш муддати тугаган кунда ҳам, у тугагандан сўнг етти календарь кун мобайнида ҳам бекор қилишга ҳақлидир.

Етти кунлик муддат шартнома муддати тугагандан кейинги кундан бошланади. Агар етти кунлик муддатнинг тугаши ишланмайдиган кунга тўғри келса, унинг тугаши кейинги ишланадиган кунга кўчирилади.

Иш жойи сақланиб турадиган ходимнинг йўқлиги вақтида тузилган меҳнат шартномасининг муддати ана шу ходим ишга қайтиб келган кундан бошлаб тугайди.

2.30. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қўйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штатлари) ўзгаришига ёки ишлар тарзларининг ўзгаришига ёхуд корхонани тугатишга олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши;

малакаси етарли эмаслиги ёки соғлиғининг ёмонлиги оқибатида ходимнинг бажарилаётган ишга мувофиқ эмаслиги;

ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек, ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилиш муносабати билан ёки меҳ-

нат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади.

2.31. Меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг 2.30-бандида кўрсатилган асослар бўйича бекор қилишга, корхонани тугатиш ва корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатидан ташқари, касаба уюшма қўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди. Иш берувчи меҳнат шартномасини касаба уюшма қўмитасининг розилигини олган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, айбли хатти-ҳаракатлар учун эса, бундан ташқари, интизомий жазони белгилаш учун кўрсатилган муддатлардан кечиктирмай бекор қилишга ҳақлидир.

2.32. Иш берувчининг ташаббусига кўра қўйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даврида ёки ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган таътилда бўлган вақтида. Бу қоида корхонани тўлиқ тугатиш ҳолатига татбиқ этилмайди;

корхона тўлиқ тугатилиб, ходимларни мажбуриятли равишда ишга жойлаштириш билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллардан ташқари ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёлларга нисбатан меҳнат шартномаси бекор қилинмайди.

2.33. Умумий тартибга риоя қилишдан ташқари иш берувчи қўйидаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилаётганида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт:

18 ёшга етмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги фаолиятдан озод этилмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган шахслар сайлаб қўйилган ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида.

2.34. Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ёзма равишда (тилхат олиб) қўйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт:

технологиянинг ўзгариши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг

қисқариши, ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар тарзининг ўзгариши ёхуд корхонани тугатиш муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, камида икки ой олдин;

ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлашгани оқибатида бажараётган ишига мувофиқ келмаслиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида, камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинчалик лаёқатсизлик даврлари, шунингдек, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

2.35. Агар тиббий хулосага кўра ходимнинг ўз зиммасига юкланган ишни бажаришни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи ҳажмида бадал тўлаши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ушбу Қоидаларнинг 2.34-бандида кўзда тутилган огоҳлантириш муддатлари ҳам уларнинг давом этиш муддати билан ўлчанадиган пулли бадал билан алмаштирилиши мумкин.

2.36. Ходимнинг айбли ҳаракатлари оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида иш берувчи камида уч кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши тўғрисида хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига керакли ҳажмда бадал тўлаши керак.

2.37. Иш берувчи ходим айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шартномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузса.

2.38. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киритилади:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари ва фармойишларида, юқори орган, ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш кунни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами _____ соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

ишга алкогольли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки захарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

иш жойида корхонанинг мол-мулкани ўғирлашни содир этиш, буни гувоҳлар тасдиқлаган бўлса;

тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий иш-ҳаракатни содир этиши;

корхона ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини кўпол равишда бузиш;

ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг _____ баравар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончнинг йўқолиши учун асос бўлса.

2.39. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда; илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;

ходим илгариги ишини давом эттиришига имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса; ходим вафот этганида;

агар ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф солса ёки улар учун бошқа зарар келтириши билан боғлиқ бўлса, ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

2.40. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра мазкур Қоидаларнинг 2.26-бандида кўзда тутилган узрли сабабларга кўра ва қонунчиликда муайян имтиёзлар ва афзалликларни бериш билан боғлиқ бошқа сабабларга кўра бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда ушбу сабаблар кўрсатилади.

2.41. Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилиш пайтида жарима тўлаш тўғрисида тарафларнинг ўзаро мажбурияти кўзда тутилган тақдирда:

иш берувчи мазкур Қоидаларнинг 2.30-бандида кўзда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга жарима тўлаши шарт, бундан меҳнат муносабатларини ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш ҳолатлари мустасно;

агар меҳнат шартномаси унинг муддати тугашига қадар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек, унинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига жарима тўлаши шарт.

Агар меҳнат шартномасида жариманинг ҳажми белгиланмаган бўлса, томонлар уни тўлашдан озод этилади.

3. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

3.1. Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини

кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда ба-жариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхона-да узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқ-лари учун корхона ходимларига нисбатан қуйидаги раг-батлантиришлар қўлланиши мумкин:

миннатдорчилик;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун ходимлар қонунчиликда белгиланган тартибда давлат му-кофотларига тақдим этилиши мумкин.

3.3. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра корхона раҳбари томонидан чиқар-иладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

3.4. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 20 фоизи ҳажмида жарима. Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, ушбу Қоидаларнинг 2.38-бандида кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 40 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин; (*ЎзР МҚга (181-модда) 20.08.1999 й. 832-1-сон ЎзР Қонуни билан киритилган ўзгар-тиришларга мувофиқ юқорида кўрсатиб ўтилган жарима-лар ҳажми мос равишда 30 ва 50%ни ташкил қилади.*)

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

3.5. Жазо чораси қўлланишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма ра-вишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳара-кат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши дало-латнома билан расмийлаштирилади.

3.6. Иш берувчи ҳар бир ҳаракат учун ушбу қоида-ларнинг 3.4-бандида кўрсатилган интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

3.7. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошиши мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўлланган иш берувчи уни бир йил тугашига қадар узининг ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.8. Интизомий жазо устидан ходим ушбу қоидаларнинг 5.1-5.6-бандларида кўзда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.9. Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъи назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

3.10. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш яқунлари буйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

3.11. Корхонанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Бундай жавобгарлик қуйидаги ҳолларда юзага келади: меҳнат шартномасини ғайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб ғайриқонуний тарзда бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни; муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш,

қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш тақиқланган шахсларни ишга қабул қилиш); ёнғинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун; ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

4. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Ходим ушбу Қоидаларга, навбатлилиқ жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Корхоналарда ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ушбу Қоидаларнинг 4.8-бандида кўрсатилган ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини (шанба ва якшанба) ташкил этади. Барча ходимлар учун умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади.

4.3. Корхонанинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшгача бўлган шахсларга — ҳафтада 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга — ҳафтада 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронларига — ҳафтада 36 соат;

ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга — жамоа шартномасига — сонли иловага мувофиқ.

(Агар улар корхонада мавжуд бўлса, иш вақтининг қисқартирилган муддатидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа ходимлар ҳам кўрсатилади.)

4.4. Ҳар кунги ишнинг давомийлик вақти қуйидаги ҳолларда бир соатга қисқартирилади:

байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

Тунги ишлаш муддати ишлаб чиқариш шароитига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан узлуксиз ишланадиган корхоналарда, шунингдек, битта дам олиш куни бўлган

6 кунлик иш ҳафтасида навбатли ишларда кундузги иш билан тенглаштирилади;

жамоа шартномасининг _____-бандида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

4.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини белгиланиши мумкин.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

ҳомиладор аёллар; 14 ёшгача боласи (16 ёшгача ногирон боласи) бўлган аёллар, шу жумладан, унинг ҳомийлигида ёки тиббий ҳулосага мувофиқ оиланинг касал азбосини боқаяётган шахснинг илтимосига кўра, қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасининг _____-бандида кўзда тутилган ҳолларда.

Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш ходим учун ҳар йилги таътил муддатини меҳнат стажини ҳисоблаш ва бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирор-бир тарзда чеклашларга сабаб бўлмайди ва ишланган вақтга муносиб равишда ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга боғлиқ ҳолда ҳақ тўланади.

4.6. Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

4.7. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда жойини иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатлилиқ жадвалига биноан белгиланади.

4.8. Навбат билан ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш корхона раҳбари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатлилиқ жадвалига кўра белгиланади.

Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиш тақиқланади.

Навбатлилиқ жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давом этиши тегишли давр учун

иш вақтининг бир меъёрли давом этишидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатлилиқ жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар _____ кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

Ишнинг тугаши билан унинг кейинги кунда бошланиши (навбатда) ўртасидаги ҳар кунги дам олиш вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги керак.

4.9. Ҳар кунги иш вақти (навбат)дан ортиқча белги-ланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

Иш кунидан ташқари меҳнат қилишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда — кунига икки соатдан) ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтидан ташқари ишлашга қуйидагиларга рухсат берилмайди:

иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар;

18 ёшгача бўлган ходимлар;

жамоа шартномасига _____-сон иловага мувофиқ ўта оғир ва ўта зарарли меҳнат шароитларида иш бажараётган ходимлар.

4.10. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда иш берувчининг ёзма фармойиши билан жамоа шартномасининг _____-бандида кузда тугтилган асосда ва тартибда йўл қўйилади.

4.11. 18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга ҳамда дам олиш ва байрам кунларида ишлашга жалб этиш тақиқланади. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва 14 ёшгача болалари бўлган аёллар кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

Бунда ногиронлар бундай ишлар тиббий тавсиялар билан уларга тақиқланмаслиги шарти билан жалб этилади. Шунга ўхшаш тиббий тавсияси бўлган ва ўзи розилик билдирган ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёллар тунги ишларга жалб этилиши мумкин.

4.12. Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал жамоа шартномасининг _____-бандига мувофиқ амалга оширилади.

4.13. Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.

4.14. Ҳар йилги таътиллар (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчиликда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади (жамоа шартномасининг банди).

4.15. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Иш берувчи кўрсатилган таътилни ходимнинг илтимосига кўра жамоа шартномасининг _____-бандида кўзда тутилган ҳолларда ва муддатда беришга мажбур.

4.16. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади: ишланган биринчи йил учун — олти ой ишлагандан кейин;

иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун — таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.17. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмларидан бири камида 12 иш кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга қўчирилади.

4.18. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул бадали тўланади.

Ижтимоий таътилларнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътилларнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.19. Ҳар йилги таътилларни беришдаги рағбатлар календарь йили бошланишига қадар корхона раҳбари каса-

ба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ана шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бошланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.20. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги кунда тўланиши керак.

Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар у бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

4.21. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини кейин тугатган ҳолда ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллار берилиши кўзда тутилиши мумкин.

Мазкур ҳолда таътилнинг тугаш куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

Кейин ишдан бўшатиш шарти билан таътилга чиққан вақтда ходим, қонунчиликда белгиланган ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

5. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ ИХТИЛОФЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

5.1. Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қоидаларда, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати мазкур Қоида-

ларнинг 2.5-бандида кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши керак.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳиятига кўра, бевосита кўриб чиқилгандан кейин юборилади.

Меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаатга жавоб ходимга бундай ўзгаришга бўлган ҳуқуқ қонунда кўзда тутилгандай уч кундан кечиктирмай жўнатилиши керак.

Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган ҳолдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга (бундан кейин — МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига корхона ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.4. Ходим томонидан берилган ариза МНКда рўйхатга олинади (жамоа шартномасининг _____-бандига қаранг) ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризани кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра йўл қўйилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

5.5. МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНКнинг кўчирма нусхасини олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

5.6. Ходим судга ёки МНКга қўйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходимга у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси топширилган кундан бошлаб кўпи билан бир ой ичида;

бошқа низолар бўйича — ходим ўз ҳуқуқининг бузилгани тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан бошлаб уч ойдан кечиктирмай;

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни тўлаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати белгиланмайди.

Мазкур бандда кўрсатилган муддатларни узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган тақдирда улар суд ёки МНК томонидан тикланиши мумкин.

(Ички меҳнат тартиби қоидалари кўзга кўринарли жойга осиб қўйилади.)

Мазкур қоидаларда кўрсатилган меъёрлар (томонларнинг мажбуриятлари, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқалар) намунавий характерга эга. Ҳар бир иш берувчи касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда ушбу Қоидалар асосида ва Меҳнат кодекси, Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари, жамоа шартномаси ва корxonанинг бошқа локал ҳужжатлари талабларини ҳисобга олиб ўзининг Ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

МУНДАРИЖА

Ўзбекистон Республикаси Қонуни 21 декабрдаги 1995 йил 161-1-сон «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида»	3
Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қарори 21 декабрдаги 1995 йил 162-1-сон «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»	3
Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси	5
Ўзбекистон Республикаси Олий Сули Пленумининг Қарори 17 апрелдаги 1998 йил 12-сон «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»	141
Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатга олинган 29 январдаги 1998 йил 402-сон, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигида 7 январдаги 1998 йил 8/04-1-сон, Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлигида 7 январдаги 1998 йил 32/01-сон тасдиқланган, Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси кенгаши билан келишилган «Меҳнат дафтарчаларини юриштиш тартиби тўғрисида Йўриқнома»	183
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори 11 мартдаги 1997 йил 133-сон «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»	207
Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 14 июндаги 1999 йил 746-сон, тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги 7 майдаги 1999 йил 834-сон, келишилган Ўзбекистон Касаба уюшма федерацияси кенгаши 7 майдаги 1999 йил 372-сон, Ўзбекистон товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси 7 майдаги 1999 йил ДЖ-08/243-сон «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юриштиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари»	230

«СОЛИҚЛАР ВА БОЖХОНА ХАБАРЛАРИ»
ГАЗЕТАСИ КУТУБХОНАСИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИ БЎЙИЧА
МЕЪЁРИЙ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАР
ТЎПЛАМИ

Менежер *Муслимов Б.С.*

2005 йил 28 февралда босишга рухсат этилди.
Ҳажми 32,0 б.т. Бичими 84×108^{1/32}.
Адади 4000 нусха. Буюртма № 46.



«Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи.
Тошкент ш., Маҳтумқули кўч., 1.

«КО'НИ NUR» босмахонаси, Тошкент ш., Муқимий к., 178.

**БИБЛИОТЕКА ГАЗЕТЫ
«НАЛОГОВЫЕ И ТАМОЖЕННЫЕ ВЕСТИ»**

**СБОРНИК
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ
ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**Издательский дом «Мир экономики и права»
Ташкент — 2005**

67.405(5У)

С 23

Ответственный редактор А. А. РИСКУЛЛАЕВ

- С 23** **Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан / Отв. ред. А.А.Рискуллаев. — Ташкент: Издательский дом «Мир экономики и права», 2005. — 256 с. (Библиотека газеты «Налоговые и таможенные вести», вып.1).**

Настоящий сборник содержит нормативно-правовые документы, с помощью которых разрешаются ситуации, наиболее часто возникающие в трудовых отношениях при осуществлении производственно-хозяйственной деятельности предприятий, учреждений и организаций. Сборник предназначен для руководителей предприятий, учреждений и организаций, работников по персоналу. Он может быть широко использован в своей деятельности работниками судов, прокуратуры и других учреждений.

В сборнике представлены документы по состоянию на 1 марта 2005 года.

ББК 67.405(5У)

© Издательский дом «Мир экономики и права», 2005 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., № 161-1

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., № 161-1*

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 производительности

* 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 7.12.2001 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, избравшимися 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, избравшимся 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 прийти 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, дополняют 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 представительными

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. № 220-11)

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 занятость 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

органа 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. № 681-1)

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. № 681-1)

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. № 729-1)

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. № 832-1, от 29.08.1998 г. № 681-1)

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 2.05.2001 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 порядку 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. № 681-1)

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.

Изыятия 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 predeterminedены 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 отсутствия 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 исключаящую 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;
- б) 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 1.05.1998 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 б 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 направлению 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 расписанием 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 группы (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 228¹).

(В статью 116 внесены изменения Законом Республики Узбекистан от 14.04.1999 г. № 760-1)

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

Продолжительностью 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 течении 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, определяют 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. № 832-1)

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 зарплаток 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, исключющие 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, недостатке, 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, недостатком 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 1.05.1998 г. № 621-1)

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 исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключаящей 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 исключаящую 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 поврежде-

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 исключаящую 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. № 681-1)

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 здравоохранения 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 исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключаящей 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 исключаящую 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 исключаящую 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 направлению 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 228¹. 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.

(Статья введена в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 14.04.1999 г. № 760-1)

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 предусмотрено

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. № 772-1)

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. № 681-1)

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 несовершенно-

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 отсутствие 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 1.05.1998 г. № 621-1)

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.

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН 17.04.1998 г. № 12

(В настоящее Постановление внесены изменения в соответствии с Постановлениями Пленума ВС РУз от 25.10.2002 г. № 28, от 14.06.2002 г. № 11, от 19.12.2003 г. № 20)

В связи с принятием 21 декабря 1995 года Трудового кодекса Республики Узбекистан, в целях обеспечения правильного и единообразного применения трудового законодательства и разъяснения вопросов, возникающих у судов в процессе рассмотрения трудовых споров, Пленум Верховного суда Республики Узбекистан **постановляет**:

1. Обратить внимание судов республики на то, что законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на предприятиях, в учреждениях, организациях, организациях всех форм собственности, а также у отдельных граждан.

2. Заявление по спорам о восстановлении на работе подается непосредственно в суд в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора.

Давностные сроки, установленные ст.270 ТК, распространяются также на иски, которые предъявляются прокурором, профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. Признав причины пропуска срока исковой давности уважительными, суд восстанавливает этот срок. Если суд, всесторонне исследовав материалы дела, установит, что

срок для обращения с иском пропущен по неуважительной причине, то он отказывает в иске.

4. При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора в связи с истечением его срока (ст.105 ТК) судам необходимо обращать внимание на следующие обстоятельства:

— обоснованно ли с работником был заключен срочный трудовой договор, т.е. учтены ли при заключении договора требования ст.76 ТК;

— истек ли в действительности срок работы, обусловленный в договоре;

— соблюдены ли предусмотренные частями второй и третьей ст.105 ТК сроки, в течение которых допускается прекращение трудового договора по данному основанию;

— были ли предоставлены дополнительные гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет при прекращении трудового договора в связи с истечением его срока (ст.237 ТК).

5. Обратить внимание судов на то, что срочные трудовые договоры могут заключаться только в тех случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены в связи с наличием обстоятельств, предусмотренных ст.76 ТК.

Обстоятельствами, при наличии которых с работником может быть заключен срочный трудовой договор, являются:

— характер предстоящей работы, когда заранее известно, что работу, для выполнения которой принят работник по истечении определенного срока, будет невозможно продолжать по объективным причинам, т.е. она носит срочный характер;

— условия выполнения работы, на которую принимается работник. В данном случае сама работа может носить и постоянный характер, но условия ее выполнения делают невозможным заключение с работником трудового договора на неопределенный срок (прием на работу другого работника во время трудовых и социальных отпусков работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы и т.п.);

— интересы работника, т.е. когда в силу тех либо иных обстоятельств заключение срочного трудового договора обусловлено интересами самого работника;

— иные случаи, предусмотренные законом.

Необходимо иметь в виду, что приведенный в ст.76 ТК перечень обстоятельств, когда с работником допускается заключение срочного трудового договора, является исчерпывающим. Если с работником был заключен срочный трудовой договор без учета требований ст.76 ТК, то условие о сроке договора признается недействительным, а работник считается принятым на неопределенный срок с первого дня работы.

б. Прекращение трудового договора в соответствии с частью первой ст.105 ТК допускается как в день окончания его срока, так и в течение одной недели по истечении срока договора.

Трудовое законодательство не предусматривает обязанность стороны трудового договора, решившей прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока договора, предварительно уведомить об этом другую сторону.

Если по истечении срока договора трудовые отношения продолжают существовать и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то трудовой договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на период отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

7. До истечения срока срочный трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон (п.1 ст.97 ТК), по инициативе работника (ст.99 ТК), по инициативе работодателя (часть вторая ст.100 ТК), по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.106 ТК).

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки в случае его досрочного прекращения по инициативе одной из сторон. В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

8. При разрешении споров о выплате неустойки необходимо иметь в виду следующее:

— условие о неустойке может быть включено по соглашению сторон в содержание только срочного трудового договора;

— размер неустойки определяется по соглашению сторон и может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником срока и др. обстоятельств;

— стороны освобождаются от выплаты неустойки, если в трудовом договоре не определен ее размер;

— размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем. В то же время трудовой договор может предусматривать выплату работодателем неустойки в повышенном размере;

— выплата неустойки работником производится только при досрочном прекращении срочного трудового договора по его инициативе (ст.99 ТК), а также по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (пункты 3 и 4 части второй ст.100 ТК). Включение в срочный трудовой договор обязательства работника выплатить неустойку при досрочном его прекращении по иным основаниям признается неправомерным;

— работодатель выплачивает работнику неустойку при досрочном прекращении по его инициативе срочного трудового договора по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (пункты 1, 2, 5 и 6 части второй ст.100 ТК).

9. Обратить внимание судов, что работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор был досрочно прекращен по его инициативе в случаях, когда подача заявления о прекращении трудовых отношений обусловлена невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и др.). В связи с тем, что Трудовой кодекс (часть пятая ст.99 ТК) содержит лишь примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работником работы на данном

предприятия, суды с учетом конкретных материалов дела могут принимать во внимание и иные обстоятельства (состояние здоровья работника, необходимость ухода за членом семьи — инвалидом, направление мужа для прохождения военной службы в другую местность и т.п.), при наличии которых работник может освобождаться от выплаты неустойки.

10. Обратить внимание судов на то, что до истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня (часть первая ст.87 ТК). Сокращение трехдневного срока предупреждения допускается только по соглашению сторон трудового договора.

11. При прекращении в период испытания трудового договора по инициативе работника необходимо учитывать следующее:

— основанием для прекращения трудового договора является только письменное заявление работника, которое должно отражать его действительное желание прекратить трудовые отношения. При этом не имеют значения причины, побудившие работника принять решение о прекращении трудового договора;

— в течение установленного законом либо определенного по соглашению сторон срока предупреждения работник вправе отозвать поданное им заявление;

— прекращение работодателем трудового договора до истечения установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения без согласия работника служит основанием для признания по требованию работника прекращения трудового договора незаконным;

— если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения истек, а 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;

— по окончании установленного законом или определенного по соглашению сторон срока предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работ-

ника в период испытания работник вправе оставить работу. Задержка работодателем прекращения трудового договора не допускается;

— в случае, когда условие об испытании при приеме на работу включено в срочный трудовой договор (на срок более шести месяцев) и этот договор содержит взаимное обязательство сторон о выплате неустойки в случае его досрочного прекращения, то требование работодателя о выплате работником неустойки в случае прекращения в период испытания трудового договора по инициативе работника не подлежит удовлетворению, поскольку ст. 104 ТК предусматривает исчерпывающий перечень оснований, когда допускается выплата неустойки.

12. Разрешая иски о правомерности прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, суды должны учитывать следующие обстоятельства:

— работодатель вправе прекратить трудовой договор по данному основанию только при неудовлетворительном результате испытания, что должно подтверждаться конкретными фактами, свидетельствующими о том, что работник не справляется с работой, обусловленной трудовым договором;

— если в период испытания отсутствуют факты, подтверждающие, что работник не справляется с порученной работой, но для прекращения трудового договора по инициативе работодателя имеются иные основания (изменение численности (штата) работников либо характера работ, ликвидация предприятия, систематическое либо однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей и др.), то прекращение трудового договора может производиться по соответствующему основанию с соблюдением установленного порядка и условий законности прекращения трудовых отношений. В этих случаях прекращение с работником трудового договора как с невыдержавшим испытание не допустимо;

— в случае прекращения с работником трудового договора без его предварительного письменного предупреждения или до истечения установленного законом либо определенного по соглашению сторон срока предупреждения

дения без согласия на это работника суд, выяснив, что работодателем были соблюдены все остальные условия законности прекращения трудовых отношений по данному основанию, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на соответствующий срок и об оплате работнику этого времени. При этом перенос даты прекращения трудового договора по данному основанию допустим только в пределах испытательного срока, обусловленного в трудовом договоре;

— если предусмотренный трудовым договором срок предварительного испытания истек либо если до его окончания осталось менее трех дней и работник не дает своего согласия на сокращение трехдневного срока предупреждения, прекращение трудового договора по инициативе работодателя допускается только при наличии оснований, предусмотренных частью второй ст.100 ТК.

13. Обратить внимание судов на то, что если по окончании срока предупреждения на предприятии были введены новые условия труда без согласия работника, то работник может отказаться от продолжения работы в новых условиях. Такой отказ является правом работника и не должен рассматриваться как нарушение им трудовой дисциплины.

Трудовые отношения с работником, отказавшимся от продолжения работы в новых условиях труда, по окончании срока предупреждения могут быть прекращены в соответствии с частью четвертой ст.89 ТК. При этом следует обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора по данному основанию производится не в связи с введением новых условий труда, а именно в связи с отказом работника от продолжения работы в этих условиях. С учетом этого при оценке правомерности прекращения трудового договора в соответствии с частью четвертой ст.89 ТК суды должны выяснять, имел ли место в действительности отказ работника от работы в новых условиях труда.

Если при разрешении трудового спора выяснится, что прекращение трудовых отношений по части четвертой ст.89 ТК последовало несмотря на то, что работник был согласен работать в новых условиях труда, то пре-

крашение трудового договора по данному основанию признается незаконным.

Рассматривая споры об изменении условий труда по инициативе работодателя без согласия работника, суду необходимо выяснять, predeterminedены ли эти изменения изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекшим изменение численности работников или характера работ.

В случае, когда в процессе судебного разбирательства будет установлено, что работник отказался от работы в новых условиях труда, но трудовой договор с ним был прекращен по части четвертой ст.89 ТК до истечения срока предупреждения без его согласия либо вообще без предварительного предупреждения об изменении условий труда, суд, установив, что работодателем были соблюдены все остальные условия законности прекращения трудового отношения по данному основанию, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на день, соответствующий окончанию срока предупреждения и об оплате работнику этого времени.

14. Судам необходимо иметь в виду, что по соглашению сторон (п.1 ст.97 ТК) могут быть прекращены все виды трудового договора и в любое время.

Рассматривая трудовой спор о правомерности прекращения трудового договора по п.1 ст.97 ТК, необходимо выяснить, была ли между работником и работодателем в действительности достигнута договоренность о прекращении трудового отношения. По данному основанию договор прекращается в срок, определенный сторонами.

Аннулирование договоренности о прекращении трудового договора по п.1 ст.97 ТК, а равным образом изменение даты прекращения трудовых отношений по данному основанию возможно лишь по соглашению между работником и работодателем.

15. При рассмотрении споров о прекращении трудового договора по инициативе работника судам необходимо учитывать, что работник вправе прекратить по собственной инициативе как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор до истечения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели (ст.99 ТК).

Прекращение трудового договора допускается только на основании письменного заявления работника, которое должно отражать его действительное желание оставить работу на данном предприятии. Суду необходимо тщательно проверять доводы истца о том, что работодатель вынудил его подать заявление о прекращении трудового договора.

Трудовой договор по инициативе работника может быть прекращен до истечения двухнедельного срока предупреждения по договоренности между работником и работодателем. Прекращение трудовых отношений до истечения установленного законом или сокращенного по соглашению сторон срока предупреждения без согласия работника служит основанием для признания прекращения трудового договора незаконным и удовлетворения требования работника о восстановлении на прежней работе. Самовольное оставление работником работы до истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора расценивается как нарушение им трудовых обязанностей.

Датой подачи заявления считается день его вручения работодателю (руководителю предприятия, его заместителю, секретарю приемной, в отдел кадров, канцелярию и т.д.), срок предупреждения начинает исчисляться со следующего дня. В срок предупреждения включаются все дни по календарю. Если окончание срока предупреждения приходится на выходной или праздничный (нерабочий день), то последним днем работы и днем прекращения договора будет первый следующий за выходным либо праздничным рабочий день.

По истечении установленного законом или сокращенного по договоренности между работником и работодателем срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, копию приказа о прекращении трудового договора и произвести с ним расчет, не допускается задержка работодателем прекращения трудового договора по инициативе работника, в том числе в связи с незавершением начатой работы, неподписанием обходного листа, передачей, числящихся за работником материальных ценностей.

В течение установленного законом или сокращенного по договоренности между работником и работодателем срока предупреждения работник вправе отозвать поданное заявление независимо от того был ли издан приказ о прекращении трудового договора. Не может служить основанием для отказа работнику в отзыве заявления приглашение на его место другого работника, поскольку работодатель вправе пригласить на данную работу (должность) другого работника только после прекращения трудового договора с работником, ранее ее выполнявшим (занимавшим).

Заявление работника о прекращении трудового договора утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается, если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был прекращен и трудовые отношения продолжаются.

Поданное работником заявление о прекращении трудового договора не лишает работодателя права, при наличии соответствующих обстоятельств, до истечения срока предупреждения прекратить трудовой договор на общих основаниях с соблюдением установленного порядка.

Если 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 др.), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник. В связи с тем, что часть пятая ст.99 ТК содержит примерный перечень обстоятельств, обуславливающих невозможность продолжения работником работы, суд при рассмотрении спора может принять во внимание и другие обстоятельства (состояние здоровья, препятствующее в соответствии с медицинским заключением выполнению данной работы, необходимость ухода за членом семьи — инвалидом первой группы и т.п.).

16. При разрешении споров о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя судам необходимо установить:

— соблюден ли порядок и условия законности прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным в части второй ст.100 ТК;

— был ли работник предварительно предупрежден (извещен) о намерении работодателя прекратить трудовой договор по соответствующему основанию, за исключением прекращения трудового договора по п.5 части второй ст.100 ТК, когда такое предупреждение (извещение) не требуется;

— учтено ли требование части третьей ст.100 ТК о недопустимости прекращения 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;

— были ли учтены, установленные законодательством дополнительные гарантии при прекращении трудового договора с отдельными категориями работников, в частности, недопустимость прекращения по инициативе работодателя трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством (часть первая ст.237 ТК); возможность прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет только с согласия местного органа по труду (ст.246 ТК); недопустимость прекращения трудового договора с работниками, избранными в состав профсоюзных либо иных представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избирающихся в состав указанных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду и др.;

— соблюдены ли гарантии, закрепленные в коллективном соглашении, а также в коллективном договоре либо в иных локальных актах предприятия, в частности, недопустимость прекращения трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором (ст.101), необходимость учета при определении прсиму-

ществленного права оставления на работе обстоятельств, предусмотренных коллективным договором, если по закону работники пользуются равным правом оставления на работе (часть третья ст.103 ТК) и др.

17. Обратить внимание судов на необходимость выяснения вопроса о том, был ли работник предупрежден (извещен) о намерении работодателя прекратить с ним трудовой договор, соблюдены ли установленные ст.102 ТК сроки и порядок такого предупреждения (извещения). При этом следует иметь в виду, что работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор:

— не менее чем за два месяца при прекращении трудовых отношений в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ либо ликвидацией предприятия (п.1 части второй ст.100 ТК), а также при прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера работником, осуществляющим функции главного бухгалтера в связи со сменой собственника этого предприятия (п.6 части второй ст.100 ТК); *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 19.12.2003 г. № 20.)*

— не менее чем за две недели — при прекращении трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе (п.2 части второй ст.100 ТК). Если причиной несоответствия работника выполняемой работе явилось его состояние здоровья, которое в соответствии с медицинским заключением препятствует продолжению данной работы, то трудовой договор прекращается без предупреждения работника, но с обязательной выплатой ему взамен предупреждения денежной компенсации в размере двухнедельного заработка.

Поскольку предупредить работника о прекращении трудового договора может только должностное лицо, обладающее правом прекращения трудовых отношений, суды должны выяснять, было ли предупреждение подписано соответствующим должностным лицом. Суд может признать, что работник был своевременно предупрежден о прекращении трудового договора и в том случае, если на

предупреждении отсутствует роспись работника, при условии, что работодатель предоставит доказательства того, что работник был в установленные сроки ознакомлен с предупреждением, но от росписи отказался.

Работодатель обязан в течение срока предупреждения предоставить работнику не менее одного дополнительного свободного дня в неделю с сохранением среднего заработка для подыскания другой работы. Если в коллективном договоре предприятия предусмотрена обязанность работодателя предоставлять работнику в течение срока предупреждения более одного дополнительного рабочего дня в неделю для подыскания работы, то требования работника о предоставлении ему того количества дней, которое оговорено в коллективном договоре, подлежит удовлетворению.

Поскольку часть шестая ст.102 ТК предусматривает, что в срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, не включаются только периоды временной нетрудоспособности работника, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей, все другие периоды отсутствия работника на работе (нахождение в оплачиваемых отпусках и отпусках без сохранения заработной платы, использование отгулов и т.п.) засчитываются в срок предупреждения о прекращении трудового договора.

18. При прекращении трудового договора в соответствии с пп.1 и 2 части второй ст.100 ТК по соглашению между работником и работодателем предупреждение работника может быть заменено соразмерной денежной компенсацией. Обратив внимание судов на то, что выплата работнику денежной компенсации взамен предупреждения работника о прекращении трудового договора не освобождает работодателя от производства иных выплат, причитающихся работнику при прекращении трудовых отношений (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие, сохранение заработка на период трудоустройства в соответствии со ст.67 ТК и др.).

В случаях, когда трудовой договор с работником был прекращен по пп.1 или 2 части второй ст.100 ТК до

истечения срока предупреждения без согласия работника, суд:

— если на момент вынесения решения срок предупреждения истек и не имеется оснований для восстановления работника на работе по иным причинам, решает вопрос о переносе даты прекращения трудового договора на день, соответствующий окончанию срока предупреждения и оплате работнику этого времени;

— если на момент вынесения решения срок предупреждения еще не истек и стороны трудового договора не пришли к соглашению о замене срока предупреждения денежной компенсацией — восстанавливает работника на прежней работе. Такое решение не лишает работодателя возможности прекратить с работником трудовой договор с соблюдением установленного порядка по окончании срока предупреждения и не препятствует сторонам в дальнейшем прийти к соглашению о замене предупреждения денежной компенсацией, соразмерной оставшейся части срока предупреждения.

19. При прекращении трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера в связи со сменой собственника этого предприятия (п.6 части второй ст.100 ТК) вопрос о замене срока предупреждения соразмерной денежной компенсацией решается по усмотрению нового собственника. В связи с этим в случаях, когда трудовой договор по данному основанию был прекращен до окончания срока предупреждения и работникам, указанным в п.6 части второй ст.100 Трудового кодекса не была выплачена денежная компенсация, они вправе потребовать выплаты денежной компенсации, соразмерной сроку предупреждения. Требования работников, указанных в п.6 части второй ст.100 Трудового кодекса о переносе даты прекращения трудового договора не подлежит удовлетворению. *(Пункт в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 14.06.2002 г. № 11.)*

20. Работодатель обязан не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудового договора по основаниям, связанным с совершением работником ви-

новых действий (пп.3 и 4 части второй ст.100 ТК). В отличие от предупреждения работника о прекращении трудовых отношений по пп.1, 2 и 6 части второй ст.100 ТК закон не предусматривает обязательную письменную форму извещения работника о прекращении трудового договора по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК. Следовательно, о прекращении трудовых отношений по данным основаниям работник может быть извещен как в письменной, так и в устной форме.

Поскольку прекращение трудового договора по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, извещение работника и прекращение с ним трудовых отношений по данным основаниям допускается только в пределах сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий.

Судам следует учитывать, что работодатель по своему усмотрению вправе принять решение о замене извещения работника о прекращении трудового договора по пп.3 и 4 части второй ст.100 ТК соразмерной денежной компенсацией. В связи с этим, если в процессе разбирательств по делу будет установлено, что нет оснований для восстановления на работе работника, трудовой договор с которым был прекращен по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК, но работодатель не поставил в установленный срок работника в известность о предстоящем прекращении с ним трудовых отношений или не выплатил ему соразмерную денежную компенсацию, суд обязывает работодателя выплатить работнику причитающуюся компенсацию.

21. Разъяснить, что в соответствии со ст.101 ТК, если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено получение предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, прекращение договора без такого согласия не допускается. Однако необходимо иметь в виду, что при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия или по одному из оснований, предусмотренных частью второй ст.100 ТК, в том числе с руководителем предприятия, его заместителем, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятия

должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, — по инициативе работодателя в связи со сменой собственника, согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС от 25.10.2002 г. № 28.)*

Для правильного разрешения спора суд должен выяснить, заключены ли коллективное соглашение или коллективный договор и предусматривают ли они получение предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом необходимо иметь в виду, что коллективным договором не может быть ухудшено положение работника по сравнению с коллективным соглашением. Если отраслевое или территориальное коллективное соглашение предусматривают получение предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа на прекращение трудового договора по инициативе работодателя, то такое согласие должно быть получено независимо от того, оговорено ли оно в коллективном договоре.

Если интересы работников на предприятии представляет не профсоюзный комитет, а иной представительный орган, то порядок его избрания, сроки полномочий и количественный состав определяются собранием (конференцией) трудового коллектива (часть первая ст.21 ТК).

Установив, что трудовой договор с работником был прекращен по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, суд признает прекращение трудового договора незаконным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на работе.

22. Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске, а также любые другие обстоятельства не прерывают месячного срока, в течение которого работодатель, получив согласие профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, а в надлежащих случаях местного органа по труду (ст.25, 246 ТК), соответствующего представительного органа власти (ст.28 Закона «О статусе депутатов в Республике Узбекистан»), вправе прекратить трудовой договор с работни-

ком. Истечение месячного срока со дня получения согласия профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) либо другого органа (местного органа по труду, представительного органа власти и др.), согласие которого необходимо для прекращения по инициативе работодателя трудового договора с работником, не лишает работодателя права вновь обратиться в соответствующий орган за получением согласия на прекращение с работником трудового договора. При этом необходимо иметь в виду, что прекращение трудовых отношений по пп.3 и 4 части второй ст.100 ТК не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (ст.182 ТК).

23. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия (п.1 части второй ст.100 ТК), суды должны выяснить:

— произведено ли в действительности изменение численности (штата) работников, изменился ли характер работ, прекращена ли деятельность предприятия;

— соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

Поскольку при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ и в связи с ликвидацией предприятия установлен разный уровень гарантий для работников (необходимость согласования прекращения трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников или характера работ с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, если получение такого согласия предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором; обязательность учета требований ст.103 о преимущественном праве оставления на работе при прекращении трудового договора по данному основанию, возможность прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией предприятия в период временной нетрудоспособности

работника и нахождения его в отпусках и др.) суды должны проверять доводы работодателя о ликвидации предприятия. Следует иметь в виду, что в случае прекращения деятельности необособленных структурных подразделений предприятия (служб, отделов, участков, цехов и др.), если предприятие в целом продолжает функционировать, прекращение трудового договора с работником указанных подразделений возможно только в связи с изменением численности (штата) либо изменением характера работ.

24. Выясняя вопрос о действительности изменения численности (штата) работников либо изменения характера работ, суды должны иметь в виду, что прекращение трудового договора по данному основанию может быть обусловлено изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ. При наличии указанных причин суд признает, что изменение численности (штата) работников либо изменение характера работ действительно имели место. При этом необходимо учитывать, что прекращение трудового договора по данному основанию может быть признано обоснованным только в том случае, если изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ делают невозможным по объективным причинам продолжение выполнения работником прежней работы, обусловленной трудовым договором. Если же указанные изменения не привели к изменению численности (штата) работников или характера выполняемых работ, а повлекли за собой изменения условий труда (режим работы, система оплаты труда, продолжительность трудового отпуска, наименования должности и др.), работодатель в соответствии со ст.89 ТК вправе в установленном порядке изменить условия труда без согласия работника с предоставлением последнему всех гарантий, предусмотренных законодательством. В случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях труда трудовой договор с ним может быть прекращен по части четвертой ст.89 ТК.

Установив, что действительной причиной прекращения трудового договора по п.1 части второй ст.100 ТК явились изменения технологии организации производства и труда или изменения характера работ, обусловившие невозможность продолжения работы, предусмотренной

трудовым договором, суд не вправе оценивать производственный вопрос о целесообразности осуществления этих изменений.

25. Обратить внимание судов на то, что ст.103 ТК не только закрепляет обстоятельства, позволяющие решить вопрос о преимущественном праве оставления на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением численности (штата) работников или изменением характера работ, но и устанавливает последовательность, в которой эти обстоятельства должны учитываться.

В первую очередь преимущественным правом оставления на работе обладают работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Во вторую очередь, только в том случае, если работники обладают равной квалификацией и производительностью, должны учитываться обстоятельства, предусмотренные частью второй ст.103 ТК. При этом не имеет значения порядок, в котором эти обстоятельства перечислены в части второй ст.103 ТК. Следовательно, при равной квалификации и производительности труда оставлен на работе должен быть тот работник, который имеет предпочтение по большему числу обстоятельств, учитываемых во вторую очередь.

В третью очередь, т.е. только в том случае, если работники обладают равными квалификацией и производительностью труда и не пользуются друг перед другом предпочтением на оставление на работе в соответствии с частью второй ст.103 ТК, при решении вопроса о преимущественном праве оставления на работе учитываются обстоятельства предусмотренные коллективным договором.

Установив, что прекращение с работником трудовых отношений в связи с изменением численности (штата) работников или изменением характера работ произведено с нарушением требований ст.103 ТК о преимущественном праве на оставление на работе, суд признает прекращение трудового договора по данному основанию незаконным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на прежней работе.

26. Судам следует иметь в виду, что при изменении численности (штата) работников или изменении харак-

тера работ работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого исключена из штатного расписания, с его согласия на другую однородную должность, прекратив трудовой договор по указанному основанию с менее квалифицированным работником, занимающим эту должность. Если работодатель этим правом не воспользовался, то суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

27. При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п.1 части второй ст.100 ТК в связи с ликвидацией предприятия, суды должны иметь в виду, что не может рассматриваться как ликвидация предприятия и не влечет за собой прекращение трудовых отношений смена собственника предприятия либо его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование, выделение).

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжают. Новый собственник вправе прекратить трудовой договор в соответствии с п.6 части второй ст.100 ТК только с руководителем предприятия и его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с остальными работниками предприятия допускается только при наличии иных оснований, предусмотренных частью второй ст.100 ТК. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 14.06.2002 г. № 11.)*

Не может рассматриваться как ликвидация предприятия и не влечет за собой прекращения трудовых отношений изменение наименования предприятия, а также передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого.

28. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п.2 части второй ст.100 ТК, суды должны иметь в виду следующее:

— несоответствие работника выполняемой работе (занимаемой должности) может быть обусловлено недостаточной квалификацией либо состоянием здоровья работника;

— прекращение трудовых отношений по несоответствию допускается лишь в случае, если работник не справляется именно с той работой, которую он должен выполнять в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Если работник не справляется с другой работой, в частности, с той, куда он в установленном порядке без его согласия был временно переведен по инициативе работодателя в случаях производственной необходимости или в связи с простоем, то прекращение с ним трудового договора по несоответствию недопустимо, поскольку работа, на которую переведен работник, не обусловлена трудовым договором;

— несоответствие работника должно подтверждаться конкретными фактами (актами проверок, рапорта непосредственного руководителя, отчеты, материалы аттестации, другие документы, подтверждающие низкое качество работы, выпуск бракованной продукции, невыполнение объема работы, норм выработки и т.п.), которые свидетельствуют о том, что работник не справляется с порученной работой, а несоответствие вследствие состояния здоровья, кроме того — медицинским заключением;

— само по себе ухудшение состояния здоровья работника, подтвержденное медицинским заключением, в том числе и установление ему инвалидности, не может служить достаточной причиной для прекращения трудового договора по п.2 части второй ст.100 ТК, если работник справляется с порученной работой. Прекращение трудового договора по несоответствию вследствие состояния здоровья, независимо от того справляется ли работник с выполняемой работой, допустимо лишь в том случае, если в соответствии с медицинским заключением выполнение данной работы противопоказано работнику или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Выводы аттестационной комиссии являются одним из доказательств недостаточной квалификации работника

и оцениваются судом в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суды должны проверять соблюден ли установленный порядок проведения самой аттестации.

Судам следует иметь в виду, что в процессе судебного разбирательства допускается представление любых доказательств, предусмотренных главой 6 ГПК (ст.56-91), включая свидетельские показания, а также заключения экспертов и специалистов.

29. Обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора по пп.3 и 4 части второй ст.100 ТК является мерой дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания могут применяться за нарушение, т.е. виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений **законных приказов работодателя, технических правил** и т.п.). Не является нарушением трудовых обязанностей и не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания, в частности, отказ работника от выполнения работы, на которую он был незаконно переведен, продолжения работы в новых условиях труда, выполнения распоряжения работодателя по вопросу, который в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде может быть решен только с согласия работника (отказ работника от выполнения требования работодателя об отзыве из отпуска или о переносе отпуска на другой срок, от привлечения к сверхурочной работе, отказ беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет) от работы в ночное время, в выходные дни, от направления в командировку, отказ инвалида от работы в ночное время или в выходные дни и т.п.).

30. С целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе работников, трудовой договор с которыми был прекращен за нарушение трудовых обязанностей, необходимо выяснить:

— в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к прекращению трудового договора, и мо-

жет ли оно служить основанием для прекращения трудовых отношений по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК;

— учитывались ли работодателем при прекращении трудового договора тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника;

— соблюдены ли работодателем установленные сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий.

Суд вправе признать применение к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращения трудового договора по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК незаконным, не только если работодателем не были соблюдены сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, но и в том случае, если придет к выводу, что проступок действительно имел место, но прекращение трудового договора произведено без учета тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующего поведения работника и отношения его к работе (часть вторая ст.184 ТК).

31. Судам необходимо учитывать, что за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Наложение на работника дисциплинарного взыскания не исключает возможность привлечения его за тот же проступок к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю, а также применение к виновному других, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде мер воздействия, не являющихся дисциплинарными взысканиями (лишение премий, уменьшение или лишение вознаграждения по итогам работы за год и др.).

Учитывая, что дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу (ст.182, 82 ГК), для правильного разрешения спора необходимо выяснить, было ли взыскание применено к работнику компетентным должностным лицом (органом).

До применения к работнику дисциплинарного взыскания от него должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения взыскания за совершенный

проступок. При этом суды должны выяснить, имел ли в действительности место отказ работника дать объяснение, несмотря на то, что оно было затребовано работодателем.

32. Рассматривая вопрос о правомерности применения к работнику дисциплинарных взысканий, в том числе и прекращения трудового договора по пп.3 или 4 части второй ст.100 ТК, суды выясняют, были ли работодателем соблюдены сроки, установленные для наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, 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 предприятия — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При исчислении месячного срока, установленного для применения взыскания со дня обнаружения проступка, необходимо иметь в виду следующее:

— днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда о проступке стало известно руководителю предприятия, его заместителю, руководителю структурного подразделения, иному должностному лицу, которому подчинен работник, независимо от того, наделено ли это должностное лицо правом наложения дисциплинарных взысканий;

— в силу закона (часть пятая ст.182 ТК) в месячный срок, установленный для применения дисциплинарного взыскания, не засчитывается только время болезни работника или пребывание его в отпуске. Отсутствие работника на работе по другим причинам, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывают течение указанного срока;

— к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работнику, в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также трудовым дого-

вором, в том числе ежегодные основные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и др.

33. Обратить внимание судов на то, что при решении вопроса о законности прекращения трудового договора по п.3 части второй ст.100 ТК, необходимо выяснить, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей систематический характер.

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.

Суд проверяет не только соблюдение установленного порядка и сроков наложения дисциплинарных взысканий при прекращении трудового договора по п.3 части второй ст.100 ТК, но и выясняет, соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий, обоснованно ли привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия (лишение премии, вознаграждения за выслугу лет и др.) за предыдущее нарушение трудовой дисциплины.

Прекращение трудового договора по п.3 части второй ст.100 ТК признается незаконным, если в процессе судебного разбирательства будет установлено, что дисциплинарное взыскание, ранее примененное к работнику, было досрочно, до истечения года со дня его наложения, снято в установленном порядке (часть вторая ст.183 ТК).

Если нарушение работником продолжалось, несмотря на наложенное за этот проступок дисциплинарное взыскание, привлечение работника к материальной ответственности или применение к нему дополнительных мер воздействия, допустимо наложение на работника нового дисциплинарного взыскания, в том числе и прекращение с ним трудового договора по п.3 части второй ст.100 ТК.

34. Необходимо иметь в виду, что прекращение трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК допуска-

ется только за совершение тех однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, которые предусмотрены:

— в отношении руководителя предприятия — в трудовом договоре между собственником предприятия (уполномоченным им органом) и его руководителем;

— в отношении отдельных категорий работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине — в соответствующих уставах и положениях о дисциплине;

— в отношении всех остальных работников — в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия.

При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК суду необходимо выяснить:

— утверждены ли в установленном законом порядке (ст.174 ТК) правила внутреннего трудового распорядка предприятия;

— и заключил ли собственник предприятия (уполномоченный им орган) письменный трудовой договор с руководителем предприятия;

— распространяется ли на данного работника действие устава или положения о дисциплине.

Не допускается прекращение с работником трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК, если на предприятии отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, нарушен установленный законом (ст.174 ТК) порядок их утверждения либо если правила внутреннего трудового распорядка не содержат перечня грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых трудовые отношения с работником могут быть прекращены.

35. Следует обратить внимание судов на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены как проступки, за однократное совершение которых допускается прекращение трудового договора с любым работником предприятия (прогул без уважительной причины, бездельничанье в течение целого рабочего дня, появление или нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, хищение имущества работодателя и др.), так

и проступки, за однократное совершение которых могут быть прекращены трудовые отношения только с отдельными категориями работников (разглашение коммерческой тайны, необеспечение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, сохранности этих ценностей, создание угрозы их сохранности либо нарушение правил их обслуживания, совершение аморального проступка лицом выполняющим воспитательные функции и др.).

Так, в связи с разглашением коммерческой тайны по п.4 части второй ст.100 ТК может быть прекращен трудовой договор только с тем работником, которому в соответствии с его должностными обязанностями доверены сведения, составляющие коммерческую тайну, и только при наличии достоверных доказательств того, что этот работник действительно виновен в разглашении этих сведений.

Прекращение трудового договора по данному основанию за необеспечение сохранности денежных или товарных ценностей, создание угрозы их сохранности либо иное нарушение правил обслуживания этих ценностей может быть произведено только с работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (прим, хранение, транспортировка, распределение и др.).

36. Если в перечне однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, содержащихся в правилах внутреннего распорядка предприятия, предусмотрена возможность прекращения с работником трудового договора за прогул, то прекращение за этот проступок трудовых отношений по п.4 части второй ст.100 ТК допускается только в том случае, если названные правила определяют, какой период отсутствия работника на работе без уважительных причин (целый рабочий день, более трех часов и т.п.) признается прогулом.

Под отсутствием на работе понимается нахождение работника в рабочее время вне территории предприятия или вне территории объекта, где он должен выполнять порученную работу. В связи с тем, что прогулом может быть признано не любое отсутствие на работе, а только отсутствие по неуважительным причинам, судам следует

выяснять действительную причину отсутствия работника на работе. В случае признания причины отсутствия уважительной суд признает прекращение трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК неправомерным и удовлетворяет требование работника о восстановлении на работе.

Прекращение трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК за совершение прогула может последовать и в тех случаях, когда работник отсутствовал на работе без уважительных причин в рабочее время в течение срока, определенного правилами внутреннего распорядка. К таким случаям относятся:

— самовольный, без разрешения работодателя, уход в отпуск либо самовольное использование дней отгула;

— оставление работы без предупреждения работодателя, а равно до истечения двухнедельного или иного сокращенного по соглашению сторон срока предупреждения работодателя о прекращении трудового договора по инициативе работника;

— оставление работы до окончания установленных законом или сокращенных по соглашению сторон сроков предупреждения о прекращении трудового договора по инициативе работодателя и т.п.

37. Если работник, совершивший прогул без уважительной причины, ко дню издания приказа о прекращении трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК не работал, то трудовые отношения с ним прекращаются с первого дня невыхода на работу.

Когда при разрешении спора о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула лицу, трудовой договор с которым был прекращен по п.4 части второй ст.100 ТК за прогул без уважительной причины, выясняется, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок прекращения трудового договора, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа о прекращении трудового договора, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

38. Если правила внутреннего трудового распорядка предприятия предусматривают возможность прекращения трудового договора по п.4 части второй ст.100 ТК за однократное появление (нахождение) на работе в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, то это основание может быть применено к работнику появившемуся в указанном состоянии как на территории предприятия, так и в ином месте, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности. При этом не имеет значения, отстранялся ли такой работник от работы.

Состояние алкогольного, наркотического либо токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом.

39. С лицами, работающими по совместительству, помимо общих оснований, в соответствии с которыми допускается прекращение трудовых отношений с любым работником, трудовой договор может быть прекращен также по п.5 части второй ст.100 ТК.

Судам необходимо иметь в виду, что прекращение с совместителем трудового договора по п.5 части второй ст.100 ТК в связи с приемом на работу другого работника, не являющегося совместителем, допускается только в том случае, если вместо совместителя на данную работу принимается работник, для которого эта работа будет основной.

Прекращение трудовых отношений по п. 5 части второй ст.100 ТК должно быть признано неправомерным, если вместо совместителя, с которым трудовой договор был прекращен по этому основанию, был принят другой совместитель, а также если после прекращения трудового договора с совместителем занимаемая им должность (выполняемая работа) осталась вакантной.

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора вследствие введения ограничения работы по совместительству по условиям труда, судам необходимо выяснять следующее:

— предусмотрены ли на данном предприятии ограничения применения труда совместителей;

— соблюден ли установленный законодательством порядок введения таких ограничений;

— связаны ли вводимые на предприятии ограничения с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа в которых может повлечь за собой последствия, отражающиеся на состоянии здоровья работника и безопасности производства;

— был ли принят работник по совместительству до введения на предприятии ограничений использования труда совместителей на данной работе. В случае, когда совместитель был принят после введения на предприятии соответствующих ограничений, трудовой договор с ним может быть прекращен по п.4 ст.106 ТК с соблюдением установленного порядка прекращения трудовых отношений по данному основанию.

Несоблюдение перечисленных условий может повлечь за собой признание прекращения трудового договора с совместителем по п.5 части второй ст.100 ТК неправомерным.

40. Прекращение трудового договора по п.6 части второй ст.100 ТК в связи со сменой собственника предприятия может быть произведено только с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера. Со всеми остальными работниками при смене собственника трудовые отношения с их согласия продолжаются (часть первая ст.98 ТК). В связи с этим прекращение трудового договора по п.6 части второй ст.100 Трудового кодекса с любым другим работником, кроме руководителя предприятия, его заместителей, главного бухгалтера, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работника, осуществляющего функции главного бухгалтера, признается незаконным. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РФ от 14.06.2002 г. № 11.)*

При разрешении споров, связанных с прекращением трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера по п.6 части второй ст.100 ТК, необходимо выяснять, сменился ли в действительности собственник предприя-

тия. В частности, не может рассматриваться как смена собственника изменение ведомственной подчиненности государственного предприятия. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 14.06.2002 г. № 11.)*

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, в том числе по п.6 части второй ст.100 ТК, производится без предварительного согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 14.06.2002 г. № 11.)*

41. Прекращение трудового договора по п.2 ст.106 ТК производится в случаях, когда восстановление на прежней работе работника, ранее ее выполнявшего, согласно законодательству является обязанностью работодателя. К таким случаям относятся:

— восстановление на прежней работе по решению суда, вышестоящего органа, по решению самого работодателя, в том числе и принятому по требованию органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (например, по протесту прокурора, предписанию правового инспектора труда), работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен;

— восстановление на прежней работе по решению органов, указанных в предыдущем абзаце, а также по решению комиссии по трудовым спорам работника, незаконно переведенного на другую работу;

— возвращение на прежнюю работу в связи с увольнением в запас или отставку работника, призванного на военную или альтернативную службу, если со дня его призыва до дня возвращения на работу прошло не более трех месяцев (часть третья ст.68 ТК);

— удовлетворение требования о восстановлении на прежней работе работника, трудовой договор с которым был прекращен в связи с незаконным осуждением (часть третья ст.271 ТК);

— удовлетворение требования истца о признании его принятым на работу в связи с признанием отказа в приеме на работу незаконным.

В связи с тем, что Трудовой кодекс относит прекращение трудового договора по п.2 ст.106 ТК к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, прекращение трудовых отношений по данному основанию, как и по всем остальным основаниям, предусмотренными в ст.106 ТК, производится без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

42. При прекращении трудового договора по пп.1, 2 и 6 части второй ст.100 ТК, а также по п.2 ст.106 ТК работодатель обязан принять меры к трудоустройству работника на том же предприятии.

В случае прекращения трудовых отношений по пп.1 и 6 части второй ст.100 ТК, по п.2 части второй ст.100 ТК в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья и по п.2 ст.106 ТК работнику должна быть предложена работа, соответствующая его специальности и квалификации, и только при отсутствии такой работы — иная работа, имеющаяся на предприятии. При этом при прекращении трудового договора в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие состояния здоровья (п.2 части второй ст.100 ТК) работнику предлагается та работа, которую он может выполнять в соответствии с медицинским заключением.

Если трудовой договор с работником прекращается по п.2 части второй ст.100 ТК, в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, то работнику предлагается менее квалифицированная работа по его специальности, а при ее отсутствии — иная менее квалифицированная работа, имеющаяся на предприятии.

При прекращении трудового договора по пп.1 (за исключением случая ликвидации предприятия), 2 и 6 части второй ст.100 ТК, работодатель должен принимать меры по трудоустройству работника в течение всего срока предупреждения о прекращении трудовых отношений по данным основаниям (ст.102 ТК).

Для выяснения вопроса о том, были ли приняты работодателем меры по трудоустройству работника, необходимо истребовать доказательства, свидетельствующие, что работник отказался от перевода на другую работу,

либо о том, что работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на том же предприятии.

Если в процессе рассмотрения трудового спора выяснится, что работодатель при прекращении трудового договора по указанным выше основаниям не принял меры к трудоустройству работника на том же предприятии, хотя такая возможность была, суд признает прекращение трудового договора незаконным и восстанавливает работника на прежней работе (должности). В случае невозможности продолжения прежней работы по объективным причинам (в связи с изменением численности (штата) работников, изменением характера работ, несоответствием работника выполняемой работе, решением нового собственника прекратить трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера — работником, осуществляющим функции главного бухгалтера, восстановлением на работу работника, ранее ее выполнявшего) работодатель обязан принять меры по трудоустройству работника. *(Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 14.06.2002 г. № 11.)*

43. Прекращение трудового договора в соответствии с п.4 ст.106 ТК может иметь место в случаях нарушения установленных правил приема на работу.

К таким случаям, в частности, относятся:

— прием на работу лиц, лишенных приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока;

— прием на работу на одно и то же государственное предприятие служащих, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст.79 ТК). Изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников установлены Приложением № 3 к Постановлению Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 г. № 133 (СП Правительства Республики Узбекистан, 1997, № 3, ст.11);

— прием несовершеннолетних или женщин на работы, на которых применение их труда запрещено законодательством.

Рассматривая споры, связанные с прекращением трудовых отношений по данному основанию, суды должны устанавливать, какое конкретно нарушение было допущено при приеме на работу и может ли оно служить основанием для прекращения трудового договора. При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по п.4 ст.106 ТК допускается только в том случае, если нарушение, допущенное при приеме, не может быть устранено и препятствует продолжению работы.

44. Обратить внимание судов на то, что прекращение трудового договора в соответствии с п.6 ст.106 ТК допускается только в том случае, когда соответствующий законодательный акт предусматривает возможность прекращения трудовых отношений по иным, не перечисленным в пп.1-5 ст.106 ТК обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора. К таким обстоятельствам, в частности, относятся:

— прекращение трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов (органы надзора за охраной труда, комиссии по делам несовершеннолетних), если продолжение работы угрожает здоровью несовершеннолетнего или сопряжено с иным ущербом для него (ст.247 ТК);

— прекращение трудового договора со служащим альтернативной службы по требованию органов альтернативной службы.

45. Рассматривая споры о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по п.5 ст.97 ТК, судам необходимо учитывать, что по общему правилу в трудовых договорах, заключенных с работниками, не могут оговариваться дополнительные, не предусмотренные законом, основания прекращения трудовых отношений. Если же такое условие было включено в трудовой договор, то оно в силу ст.5 ТК признается недействительным, а прекращение с работником трудового договора по п.5 ст.97 ТК является незаконным.

Прекращение трудового договора в соответствии с п.5 ст.97 ТК допускается только в случаях, когда закон предусматривает возможность оговаривать в трудовых до-

говорах с отдельными категориями работников дополнительные основания прекращения трудового договора. (Абзац в редакции Постановления Пленума ВС РУз от 19.12.2003 г. № 20.)

При решении вопроса о правомерности прекращения трудового договора по п.5 ст.97 ТК судам необходимо иметь в виду следующее:

— возможность включения в трудовой договор с отдельными категориями работников условия о его прекращении по дополнительным основаниям, предусмотренным в договоре, может быть в соответствии с п.5 ст.97 ТК предусмотрена только законом;

— установив, что данный работник относится к числу тех, в отношении которых закон допускает возможность прекращения трудовых отношений по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, суд должен выяснить, оговорены ли в договоре соответствующие основания и имеют ли в действительности место те обстоятельства, с наступлением которых договор связывает возможность прекращения трудовых отношений.

46. В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Необходимо иметь в виду, в соответствии со ст.111 ТК, бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода возлагается на работодателя.

При восстановлении работника на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Обратить внимание судов на то, что возмещение работнику вреда состоит:

— в обязательной оплате времени вынужденного прогула (ст.275 ТК);

— в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода на другую работу (консультации специалистов, расходы по ведению дела, проезду и др.);

— в компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется с учетом оценки

действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника.

По просьбе работника суд вместо восстановления на работе может взыскать в его пользу дополнительное (помимо оплаты вынужденного прогула, компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода и компенсации морального вреда) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка (часть вторая ст.112 ТК).

При решении вопроса о компенсации причиненного работнику морального вреда суду необходимо установить, при каких обстоятельствах и какими действиями (воздействиями) работодателя он был нанесен, выявить степень вины работодателя, определить, произведены ли перевод или прекращение трудового договора с очевидным нарушением закона, выяснить, какие нравственные и физические страдания перенесены работником, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию, и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора. Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Суд может обязать работодателя компенсировать моральный вред, причиненный любым ущемлением трудовых прав работника (причиненные нравственные или физические страдания в связи с незаконным прекращением трудового договора, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями, невыдачей или несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки по вине работодателя при прекращении трудового договора и др.).

Размер компенсации морального вреда, причиненного работодателем работнику, не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенных требований о возмещении материального вреда, в том числе суммы причитающейся работнику оплаты за время вынужденного прогула.

47. Обратить внимание судов на то, что в случае признания прекращения трудового договора правомерным, требования работника об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей трудовой книжки, и о переносе даты прекращения трудовых отношений на день фактической выдачи трудовой книжки, подлежат удовлетворению.

В случае, когда в нарушение требований части второй ст.81 ТК в трудовой книжке работника было указано основание (причина) прекращения трудового договора, которая препятствовала трудоустройству работника, суд вправе принять решение об оплате работнику времени вынужденного прогула применительно к оплате вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора.

48. При рассмотрении споров о выплатах, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, следует установить:

— выплачена ли работнику в сроки, предусмотренные ст.110 ТК, причитающаяся заработная плата;

— произведена ли при прекращении трудового договора выплата работнику денежной компенсации за все неиспользованные основные и дополнительные отпуска (часть первая ст.151 ТК);

— выплачено ли в соответствии со ст.109 ТК работнику, с которым трудовой договор прекращен, выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка;

— предоставлены ли работнику дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям (ст.67 ТК).

Требования работника о выплате денежных сумм, причитающихся при прекращении трудового договора, в повышенном, по сравнению с установленным законодательством размере (например, о выплате выходного пособия в размере, превышающем средний месячный заработок), или о производстве дополнительных, не закрепленных законодательством выплат, подлежат удовлетворению, если соответствующие выплаты предусмотрены коллективным соглашением, коллективным договором (иным локальным актом предприятия), а также трудовым договором, заключенным с работником.

49. В случае, когда трудовой договор с работником был прекращен без законного основания или с нарушением установленного порядка, но восстановление работника на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, суд признает прекращение трудового договора неправильным и обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации предприятия, а в надлежащих случаях правопреемника, выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за один год. Одновременно суд признает, что трудовой договор с работником прекращен по п.1 части второй ст.100 ТК, в связи с ликвидацией предприятия. Такой работник пользуется дополнительными гарантиями материальной поддержки, которые предоставляются при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия (ст.67 ТК).

50. Суды должны проверять законность прекращения с работником трудового договора по тому основанию, которое указано в приказе. Рассматривать вопрос о прекращении трудовых отношений по другому основанию суд не вправе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для прекращения трудовых отношений, но формулировка прекращения трудового договора неправильна или не соответствует действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона.

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на «собственное желание» или «соглашение сторон».

51. В соответствии со ст.274 ТК суды возлагают на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, обязанность возместить работодателю вред, связанный с выплатой работнику заработной платы за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведены с очевидным нарушением закона, а также, если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Под очевидным нарушением закона следует понимать прекращение трудового договора:

- по основаниям, не предусмотренным законом;
- по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников, если необходимость получения такого согласия предусмотрена коллективным соглашением или коллективным договором;
- по инициативе работодателя с лицами моложе семнадцати лет, лицами, избранными в состав представительных органов работников и не освобожденных от производственной работы, а также избравшихся в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий без предварительного согласия местного органа по труду;
- с женщинами в случаях, указанных в части первой ст.237 ТК, когда работодателю было известно об обстоятельствах, исключающих возможность прекращения трудового договора;
- по инициативе работодателя, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, в период временной нетрудоспособности работника или во время нахождения его в отпуске;
- в связи с неудовлетворительным результатом испытания работников, при приеме на работу которых в соответствии с частью третьей ст.84 ТК, испытание не устанавливается;
- по п.4 части второй ст.100 ТК в случаях, когда на предприятии не утверждены правила внутреннего трудового распорядка, а также за совершение работником однократных нарушений трудовых обязанностей не предусмотренных в правилах;
- по инициативе работника при отсутствии его письменного заявления о прекращении трудового договора;
- в связи с истечением срока трудового договора с работником, принятым на неопределенный срок;

— в иных случаях, когда работодателем были грубо нарушены условия законности или установленный порядок прекращения трудового договора.

Перевод работника на другую работу признается произведенным с очевидным нарушением закона, если он осуществлен;

— без согласия работника, за исключением временных переводов на другую работу в связи с производственной необходимостью либо простоем;

— на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, если об этом заранее было известно работодателю;

— в связи с производственной необходимостью либо простоем без согласия работника, если в коллективном договоре, а когда он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, не определены предельные сроки таких переводов, а также случаи производственной необходимости;

— без согласия работника в связи с производственной необходимостью либо простоем, если продолжительность таких переводов превышает предельные сроки, установленные коллективным договором, а если он не заключен — определенные по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников;

— в связи с производственной необходимостью без согласия работника, в случаях, не отнесенных коллективным договором, а если он не заключен — соглашением между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, к числу случаев производственной необходимости;

— в иных случаях, когда работодателем грубо нарушен установленный порядок переводов на другую работу.

52. Вопрос о привлечении должностного лица, по приказу которого было произведено незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника, к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должен, как правило, решаться судьей при подготовке дела к судебному разбирательству, что не исключает возможности решения этого вопроса и в про-

цессе рассмотрения дела в судебном заседании. Такое привлечение должностного лица к участию в деле не лишает его права выступать по делу в качестве представителя ответчика.

При неявке должностного лица, надлежащим образом извещенного о времени и месте рассмотрения дела, на заседание суда без уважительных причин или при отсутствии сведений о причине неявки суд может рассмотреть дело в отсутствие этого лица.

Если суд придет к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика, не может быть возложена обязанность по возмещению вреда, причиненного выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы.

53. Материальная ответственность по ст.274 ТК за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод на другую работу может быть возложена судом только на то должностное лицо, которое издало приказ о прекращении трудового договора либо о переводе в пределах предоставленной ему компетенции, но с очевидным нарушением закона.

Должностное лицо, не обладающее правом приема на работу и прекращения трудового договора, но издавшее приказ о прекращении трудового договора или переводе с очевидным нарушением закона, несет материальную ответственность на основании части первой ст.201 ТК.

Если ко времени рассмотрения дела должностное лицо прекратит трудовые отношения с предприятием, работая на котором оно издало приказ о прекращении трудового договора или о переводе с очевидным нарушением закона либо задержало исполнение решения суда о восстановлении работника на работе, суд вправе возложить на это лицо материальную ответственность в соответствии со ст.274 ТК, поскольку прекращение трудового договора не освобождает его от обязанности возместить причиненный вред.

54. При разрешении вопроса о принятии отказа от иска о восстановлении на работе или утверждении миро-

вого соглашения сторон по такому иску суду необходимо выяснять, не противоречат ли эти действия закону, не нарушаются ли при этом права и охраняемые законом интересы сторон.

Приняв отказ от иска или утвердив мировое соглашение и прекратив производство по делу, суд вправе вынести частное определение об устранении обнаруженных при рассмотрении дела нарушений законности.

55. При рассмотрении споров судам необходимо иметь в виду, что Трудовой кодекс Республики Узбекистан применяется при разрешении споров, возникающих со дня введения его в действие, т.е. с 1 апреля 1996 г., независимо от того, когда (до этой даты или после нее) с работником был заключен трудовой договор.

Вместе с тем следует учитывать, что порядок прекращения срочного трудового договора по инициативе работника, предусмотренный частями первой и пятой ст.99 ТК, а также положения ст.104 ТК применяются только к срочным трудовым договорам, заключенным после введения в действие Трудового кодекса, т.е. с 1 апреля 1996 г. (п.4 Постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 162-1 «О порядке введения в действие Трудового кодекса Республики Узбекистан»).

56. Судам необходимо соблюдать гражданско-процессуальное законодательство о сроках рассмотрения трудовых споров и о взыскании государственной пошлины, имея в виду, что от ее оплаты освобождаются только истцы.

В случае удовлетворения иска суд обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства.

57. Рекомендовать судам обращать особое внимание на необходимость принятия мер, направленных на предотвращение нарушений прав и законных интересов работников, реагировать частными определениями на выявленные факты нарушения трудового законодательства.

58. С принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 13 ноября 1992 г. № 5-ПЛ-92 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта)».

**ИНСТРУКЦИЯ
О ПОРЯДКЕ ВЕДЕНИЯ
ТРУДОВЫХ КНИЖЕК**

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНА
МИНИСТЕРСТВОМ ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
29.01.1998 г. № 402**

УТВЕРЖДЕНА

**МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
№ 8/04-01**

**МИНИСТЕРСТВОМ
СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
№ 32/01**

СОГЛАСОВАНА

**СОВЕТОМ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
№ ДЖ/08-12**

7.01.1998 г.

(Настоящая Инструкция утверждена только на государственном языке. Авторский перевод текста на русский язык выполнен экспертами газеты «Налоговые и таможенные вести» и ЗАО «Norma-Namkor» и носит информационный характер. При возникновении неясностей рекомендуется обращаться к тексту нормативно-правового акта.)

(В настоящую Инструкцию внесены изменения в соответствии с Изменением № 1, зарегистрированным МЮ 11.06.1999 г. № 402-1)

Настоящая Инструкция разработана в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Узбекистан и устанавливает единый порядок ведения трудовых книжек.

I. ОБЩИЕ ПРАВИЛА

1.1. Трудовые книжки являются основным документом, подтверждающим трудовой стаж работников на предприятиях, в учреждениях и организациях*, независимо от форм собственности и хозяйственной деятельности, и заводятся на работников, проработавших более 5 дней, в том числе нанятых на определенный срок**, а также нештатных работников при условии, если предусмотрено их государственное социальное страхование.

1.2. Гражданам, не являющимся юридическими лицами, занимающимся частным предпринимательством и индивидуальной трудовой деятельностью или работающим в личном подсобном хозяйстве, выдача трудовых книжек, установление трудового стажа производятся районными (городскими) отделами Пенсионного фонда.

Работникам, начинающим свою трудовую деятельность с подобных работ, трудовые книжки оформляются районными (городскими) отделами Пенсионного фонда.

Запись о продолжительности трудового стажа осуществляется районными (городскими) отделениями Пенсионного фонда при наличии документа об оплате соответствующих отчислений в Пенсионный фонд.

Трудовые книжки лиц, занятых этими видами деятельности, хранятся в районных (городских) отделениях Пенсионного фонда до устройства их владельцев на другие работы (переезда, назначения пенсии и в других случаях).

1.3. Работодатели обязаны открыть трудовую книжку на каждого работника и по необходимости представлять

* Далее в зависимости от содержания «работодатель» или «предприятие».

** Далее «работники».

сведения о продолжительности работы сотрудника для включения в трудовой стаж.

1.4. Трудовые книжки лиц, пенсия которым назначена досрочно (мужчины, достигшие 58 лет с трудовым стажем 25 лет, женщины в возрасте 53 года с трудовым стажем 20 лет), хранятся в местных органах по труду до получения права на пенсию по достижении возраста на общих основаниях или до поступления на работу.

1.5. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, обязано представить следующие документы:

— паспорт или заменяющий его документ, а лица, не достигшие 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 представляют справку с основного места работы;

— военнообязанные или призывники соответственно представляют военный билет или приписное свидетельство;

— при приеме на работу, требующую наличия специального образования или специальной подготовки согласно законодательству представляются диплом об окончании высшего или среднего специального учебного заведения либо свидетельство, дающее право на выполнение данной работы, или другие соответствующие документы.

При приеме на работу запрещается требовать у принимаемого лица документы, не предусмотренные законодательством.

II. ЗАПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

1. Общие указания

2.1. Трудовые книжки заполняются на государственном языке Республики Узбекистан, в Республике Каракалпакстан на каракалпакском или государственном языке Республики Узбекистан работодателем в присутствии работника.

В трудовую книжку вносятся:

— сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

— сведения о работе: прием на работу, перевод на другую работу (за исключением временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью на основании коллективного договора), прекращение трудового договора.

Также, по просьбе работника, в трудовую книжку вносятся записи о работе по совместительству и периоде временного перевода на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются. В трудовую книжку не записываются сведения о дисциплинарных взысканиях.

2.2. Все виды записей о приеме на работу, переводе на другую работу вносятся работодателем после издания приказа, и эта запись должна соответствовать тексту приказа.

Примечание. Страницы книги приказов работодателя должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены подписью руководителя предприятия и сургучной печатью (по необходимости копии приказов выдаются в виде выписки).

Даты в трудовой книжке обозначаются арабскими цифрами, месяц и число записываются двузначными цифрами. Например, если работник принят на работу в 1997 году 5 января, записывается: 1997.05.01.

Записи в трудовой книжке производятся аккуратно, черными, синими или фиолетовыми чернилами.

2.3. С каждой записью, вносимой в трудовую книжку, о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора работодатель должен ознакомить владельца данной книжки под роспись в личном листке в течение 3 дней (межведомственная типовая форма Т-2 — Приложение № 4 к Инструкции).

При этом записи в личном листке (Т-2) должны соответствовать записям в трудовой книжке.

В порядке исключения, для работников, работающих на предприятиях, расположенных по подчиненности на далеком друг от друга расстоянии или на разных территориях, разрешается ознакомление с записями в трудовой книжке посредством высылки извещения с отметкой об этом в личной листке.

2.4. В случае выявления неправильной или неточной записи сведений о работе сотрудника, переводе на другую постоянную работу после уточнения исправление вносится и заверяется тем же работодателем, которым была внесена эта запись. Работодатель на новом месте работы обязан оказывать в этом работнику необходимую помощь.

2.5. В случае необходимости работодатель выдает по просьбе сотрудников заверенную выписку сведений о работе из трудовой книжки.

2.6. Если предприятие, внесшее неправильную или неточную запись ликвидировано, исправление вносится правопреемником, при его отсутствии — вышестоящей организацией, которой было подчинено ликвидированное предприятие (если такой организации не существует — исправление вносится соответствующим архивом).

2.7. Исправленные сведения о работе, о переводе на другую постоянную работу и другие подобные записи должны полностью соответствовать подлиннику приказа. В случае утери приказа либо несоответствия его фактически выполняемой работе исправление сведений о работе производится на основании других документов, подтверждающих выполненную работу.

Свидетельские показания не могут служить основанием для внесения исправлений в трудовую книжку.

2.8. В разделе «Сведения о работе» трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных или неправильных записей не допускается. Например: при необходимости изменения записи сведений о работе после указания соответствующего порядкового номера и даты внесения записи в графе 3 пишется: «Запись за № _____ недействительна. Принят по такой-то профессии (должности)», и в графу 4 трудовой книжки вносятся дата и номер соответствующего приказа (распоряжения).

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении или переводе на другую постоянную работу и производится восстановление на прежней работе в случае незаконного увольнения или перевода, установленных органом по рассмотрению трудовых споров. Например, пишется: «Запись за № _____ недействительна, восстановлен на прежней работе». В этом случае делается ссылка на приказ о восстановлении в графе 4.

2. Внесение сведений о работнике

2.9. Сведения о работнике записываются на первой странице трудовой книжки. Фамилия, имя и отчество пишутся полностью, без сокращений, дата рождения, месяц, год указываются на основании паспорта или свидетельства о рождении.

Образование — среднее, среднее специальное или высшее указывается только на основании документов (аттестата, свидетельства, диплома).

Запись о незаконченном среднем или незаконченном высшем образовании также может быть произведена на основании соответствующих документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки учебного заведения и т.п.).

Профессия и специальность вносятся в трудовую книжку на основании документа об образовании или другого надлежаще оформленного документа.

2.10. После заполнения трудовой книжки работник своей подписью заверяет правильность внесенных сведений.

После подписи ответственного за выдачу трудовых книжек лицом в ней проставляется печать предприятия (отдела кадров).

2.11. Изменения в трудовой книжке записей фамилии, имени, отчества и даты рождения производится работодателем по последнему месту работы на основании соответствующих документов (паспорта, свидетельства о рождении, браке, расторжении брака, изменении фамилии, имени, отчества и др.) со ссылкой на номер и дату выдачи этих документов.

Указанные изменения вносятся на первую страницу трудовой книжки. Прежние фамилия, имя, отчество или дата рождения зачеркиваются одной чертой, и вносятся новые данные. Ссылки на соответствующие документы записываются на внутренней стороне обложки, заверяются подписью руководителя предприятия или специально уполномоченного им лица и печатью предприятия или отдела кадров.

В таком же порядке вносятся изменения об образовании, профессии, специальности и т.д.

3. Внесение записей о работе

2.12. В графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка пишется полное наименование предприятия.

Под заголовком в графе 1 ставится порядковый номер.

В графе 2 указывается дата приема на работу.

В графе 3 пишется: «Принят (назначен) в такой-то цех, отдел, подразделение, участок, производство», а также указывается конкретное наименование работы, профессии или должности и присвоенной квалификации.

В графе 4 указывается, на основании какого документа произведена запись (дата, порядковый номер).

Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в Единый тарифно-квалификационный справочник, а также в Единую номенклатуру должностей служащих или штатное расписание, доводятся до сведения работников, после чего соответствующие изменения и дополнения вносятся, на основании приказа работодателя, в трудовые книжки.

Если работнику в период работы присваивается новый разряд, об этом в установленном порядке производится соответствующая запись. Освоение работником второй и далее профессий вносится в трудовую книжку с указанием разрядов этих профессий. Например, если слесарь-ремонтник дополнительно владеет специальностью электрогазосварщика 3 разряда, в трудовой книжке в разделе «Сведения о работе» в графе 1 ставится порядковый номер записи, в графе 2 — дата получения второй профессии, в графе 3 пишется: «Получена вторая профессия — электрогазосварщик 3 разряда», в графе 4 указывается соответствующее удостоверение, его номер и дата.

При выполнении работ по вновь освоенной профессии в трудовой книжке делается об этом соответствующая запись. Например, в связи с возложением обязанностей электрогазосварщика 3 разряда на слесаря-ремонтника, им освоена вторая профессия; пишется: «Присвоена профессия электрогазосварщика 3 разряда». В графе 4 наряду с указанием соответствующего удостоверения о

получении второй профессии делается ссылка на номер и дату приказа.

Сведения о работе по совместительству вписываются в трудовую книжку работодателем по основному месту работы, на основании письменного заявления работника, в соответствии с приказом работодателя, принявшего работника на работу по совместительству. Запись об увольнении работника производится в том же порядке.

Перевод работника на другую постоянную работу в том же предприятии оформляется в таком же порядке, как и прием на работу.

2.13. Если за время работы работника меняется наименование предприятия, об этом отдельной строкой в графе 3 трудовой книжки делается запись: «Предприятие такое-то с такого-то числа переименовано в такое-то», а в графе 4 проставляется основание переименования: приказ, его дата и номер.

2.14. Студентам, учащимся, аспирантам и клиническим ординаторам, имеющим трудовые книжки, учебное заведение (научное учреждение) вносит запись о времени обучения на дневном отделении высших и средних специальных учебных заведений. Основанием для такой записи является приказ учебного заведения (научного учреждения) о зачислении на учебу и об отчислении из числа студентов, учащихся, аспирантов, клинических ординаторов.

Период работы указанных студентов, учащихся, аспирантов и клинических ординаторов в студенческих отрядах, на производстве и участия в научно-исследовательской работе по хоздоговорам подтверждается соответствующей справкой с указанием специальности, квалификации, должности и времени работы. На основании этих справок учебные заведения (научные учреждения) обеспечивают внесение в трудовые книжки студентов, учащихся, аспирантов и клинических ординаторов сведения о работе согласно полученным данным, они хранятся, как документы строгой отчетности.

2.15. Студентам, учащимся, аспирантам и клиническим ординаторам, ранее не работавшим и не имеющим

трудовых книжек, сведения о работе в студенческих отрядах, на производственной практике, а также об участии в научно-исследовательской работе по хозяйственным договорам вносятся на основании справок работодателем по основному месту работы.

2.16. Гражданам, не являющимся юридическими лицами, занимающимся частным предпринимательством и индивидуальной трудовой деятельностью, а также работающим в личном подсобном хозяйстве, в трудовые книжки отделами районных (городских) Пенсионных фондов вносятся следующие сведения:

в графе 1 указывается порядковый номер;

в графе 2 записывается дата регистрации в качестве частного предпринимателя (занимающегося индивидуальной трудовой деятельностью или работающего в личном подсобном хозяйстве);

в графе 3 указывается: «Работает в качестве частного предпринимателя (занимается индивидуальной трудовой деятельностью или в личном подсобном хозяйстве);

в графе 4 отмечается, на основании какого документа произведена запись (дата, порядковый номер).

2.17. В трудовые книжки работодателем вносятся отдельной строкой со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов следующие записи:

а) о времени службы в органах Вооруженных Сил, Службы национальной безопасности, внутренних дел, а также в различных охранных учреждениях, где на проходящих службу не распространяется законодательство о труде и государственном социальном страховании, с указанием даты призыва и даты увольнения со службы;

б) о времени повышения квалификации в профессионально-технических и других училищах, на курсах и в школах переподготовки и подготовки кадров;

в) о времени обучения в высших и средних специальных учебных заведениях.

Предусмотренные в настоящем пункте записи вносятся в трудовую книжку до внесения сведений о работе на данном предприятии.

4. Порядок заполнения трудовой книжки при прекращении трудового договора между работодателем и работником

2.18. В трудовую книжку записи о прекращении трудового договора вносятся в следующем порядке:

в графе 1 — порядковый номер записи;

в графе 2 — дата прекращения трудового договора;

в графе 3 — прекращение трудового договора;

в графе 4 указывается, на основании какого документа внесена эта запись, дата и номер приказа.

Например, при прекращении трудового договора между работником и работодателем 10 июня 1997 года, который является последним днем работы, в трудовую книжку вносится следующая запись: в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 — дата увольнения (1997.06.10).

В графе 3 пишется: «Трудовой договор прекращен».

В графе 4 указывается дата и номер приказа.

2.19. Местными органами по труду в трудовые книжки граждан вносятся следующие записи:

а) о времени, проведенном на общественной работе, обучении специальностям, повышении квалификации и переподготовке.

Лицо, имеющее статус безработного, при явке на биржу труда в установленный срок, обязано показывать трудовую книжку работникам местных органов по труду.

2.20. Запись о прекращении трудового договора в трудовой книжке должна производиться в точном соответствии с требованиями действующего законодательства, т.е. не производится запись об основаниях (причинах) прекращения трудового договора.

2.21. Гражданам, не являющимся юридическим лицом, занимающимся частным предпринимательством и индивидуальной трудовой деятельностью или работающим в личном подсобном хозяйстве, при прекращении занятия этой деятельностью районными (городскими) отелами Пенсионного фонда вносятся следующие записи в трудовые книжки:

в графе 1 указывается порядковый номер;

в графе 2 указывается дата прекращения деятельности частного предпринимателя (занимающегося индивидуальной трудовой деятельностью или работающего в личном подсобном хозяйстве);

в графе 3 записывается: «Данная деятельность прекращена»;

в графе 4 отмечается, на основании какого документа сделана запись (дата, порядковый номер).

2.22. При назначении пенсии по возрасту в графе 3 трудовой книжки органами социального обеспечения производится запись «Назначена пенсия».

5. Вкладыш в трудовую книжку

2.23. В тех случаях, когда в трудовой книжке заполнены все страницы соответствующих разделов, трудовая книжка дополняется вкладышем.

Вкладыш ведется работодателем по основному месту работы работника в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен (п.1.5 Инструкции).

2.24. О каждом выданном вкладыше на первой странице трудовой книжки вверху вносится запись: «Выдан вкладыш» и указывается номер и серия вкладыша.

При каждой последующей выдаче вкладыша вносится следующая запись, указывается номер и серия вкладыша.

III. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. При прекращении трудового договора между работником и работодателем все сведения о работе, внесенные в трудовую книжку за время работы на данном предприятии, заверяются подписью руководителя предприятия или специально уполномоченного им лица и печатью предприятия или отдела кадров.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула (например, при задержке выдачи трудовой книжки по причине несвоевременной сдачи материально ответственным работником материальных ценностей). В таком случае днем увольнения с работы считается день выдачи трудовой книжки. О новой дате дня увольнения издается приказ и вносится запись в трудовую книжку работника. Запись об увольнении, сделанная ранее, аннулируется в том порядке, который установлен в п.2.8 настоящей Инструкции.

При увольнении работник расписывается в личном листке (типовая межведомственная форма Т-2 — Приложение № 4 к Инструкции) и в книге отчетности о получении трудовой книжки.

3.2. Гражданам, занимающимся частным предпринимательством и индивидуальной трудовой деятельностью, а также работающим в личном подсобном хозяйстве по окончании занятия данной деятельностью трудовые книжки выдаются районными (городскими) отделами Пенсионного фонда.

3.3. Если работник отсутствует на работе в день увольнения, работодатель в этот же день направляет ему почтовое уведомление с указанием на необходимость получения трудовой книжки (другие письма недействительны, и вопрос рассматривается согласно п.3.1. Инструкции).

Пересылка трудовой книжки с доставкой по указанному адресу допускается только с согласия работника.

В случае смерти работника трудовая книжка выдается на руки его ближайшим родственникам под расписку или высылается по почте по их требованию. В трудовой книжке умершего работника в разделе «Сведения о работе» после указания порядкового номера и даты в графе 3 делается запись: «Трудовые отношения прекращены», далее в графе 4 указывается дата и номер приказа.

Эта запись заверяется в установленном порядке.

IV. ДУБЛИКАТ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ

4.1. При потере трудовой книжки, а также при непригодности для использования (изорвана, обгорела,

смазалась запись) по последнему месту работы работника выдается дубликат трудовой книжки.

4.2. Лицо, потерявшее трудовую книжку, обязано немедленно письменно заявить по месту последней работы. Не позднее 15 дней после заявления работодатель выдает новую трудовую книжку с надписью «Дубликат» в правом верхнем углу первой страницы.

4.3. Дубликат трудовой книжки заполняется по общим правилам. В раздел «Сведения о работе» при заполнении дубликата вносятся записи о работе по месту последней работы на основании ранее изданных приказов.

4.4. Если работник до поступления на работу в данное предприятие уже работал в качестве рабочего или служащего, то при заполнении дубликата трудовой книжки в разделе «Сведения о работе» в графе 3 прежде всего делается запись об общем стаже работы в качестве рабочего или служащего до поступления на данное предприятие, подтвержденная документами.

Предыдущий стаж работы владельца трудовой книжки записывается суммарно, то есть указывается общее количество лет, месяцев, дней работы на различных предприятиях и в различных должностях. Например, не показывается перевод на другую работу на том же предприятии и др.

Общий стаж, подтвержденный надлежаще оформленными документами, записывается по отдельным периодам работы в следующем порядке:

в графе 2 указывается дата приема на работу;

в графе 3 пишется наименование предприятия, где работал работник, цех и должность.

Если из представленных документов видно, что работник переводился на другую постоянную работу в том же предприятии, об этом также делается соответствующая запись.

Затем в графе 2 записывается дата прекращения трудового договора, а в графе 3 показывается прекращение трудового договора, если в представленном работником документе имеются соответствующие данные.

В графе 4 указывается наименование, дата и номер документа, на основании которого произведены соответствующие записи в дубликате. Документы, подтверждаю-

шие стаж работы, возвращаются их владельцу. Работодатель обязан оказывать содействие работнику в получении документов, подтверждающих стаж его работы, предшествующий поступлению на данное предприятие.

4.5. Не указываются в суммированном общем стаже работы, а записываются отдельной строкой со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов помимо сведений, предусмотренных в п.2.16 настоящей Инструкции, следующие записи:

а) о времени пребывания в народном ополчении и партизанских отрядах с указанием даты зачисления и даты увольнения со службы;

б) о времени работы в качестве члена ремесленно-промысловых артелей.

V. РАСЧЕТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ И ИХ ХРАНЕНИЕ

5.1. При выдаче трудовой книжки (дубликата) работодатель взимает с работника плату, в размере 10 процентов от минимальной заработной платы установленной законодательством в Республике Узбекистан.

В случаях неправильного заполнения (оформления) трудовой книжки, а также в случае их порчи вследствие небрежного хранения стоимость испорченных бланков возмещается работодателем.

При утере трудовой книжки работника предприятием по причинам стихийного бедствия или другим причинам владельцу выдается дубликат трудовой книжки без взимания ее стоимости.

5.2. Трудовые книжки, своевременно не полученные работниками при увольнении, хранятся в течение двух лет в отделе кадров предприятия отдельно от трудовых книжек работников, состоящих на работе. Невостребованные в течение двух лет трудовые книжки по истечении этого срока хранятся в архиве предприятия в течение 50 лет, а по истечении указанного срока могут быть уничтожены в установленном порядке.

5.3. Работодатели должны обеспечить наличие необходимого количества трудовых книжек.

VI. УЧЕТ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

6.1. Ведется следующая документация по учету новых трудовых книжек, имеющих в наличии у работодателей:

а) книга приема трудовых книжек (Приложение № 1 к Инструкции);

б) книга расхода трудовых книжек (Приложение № 2);

в) книга ведения учета трудовых книжек (Приложение № 3).

Книги приема и расхода трудовых книжек ведутся учетно-расчетными отделами (бухгалтерией) предприятия, в них записывается прием и расход всех трудовых книжек с указанием их серий и порядковых номеров.

Книга ведения учета трудовых книжек ведется отделом кадров или ответственным лицом, назначенным работодателем. В этой книге регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, и трудовые книжки (дубликаты), выданные впервые поступающим на работу, с записью серии и номера, а также делается запись о получении платы за выдачу новой трудовой книжки (дубликата).

Приемная и расходная книги и книга ведения учета трудовых книжек должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены подписью и сургучной печатью руководителя.

6.2. Трудовые книжки хранятся в отделе кадров предприятия как документы строгой отчетности. По окончании каждого месяца ответственное лицо по ведению трудовых книжек отчитывается в бухгалтерии работодателя о наличии трудовых книжек и суммах, полученных за вновь заполненные трудовые книжки.

На испорченные при заполнении или по другим причинам трудовые книжки составляется акт.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПОРЯДКА ВЕДЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК И РАССМОТРЕНИЕ СПОРОВ О ПОРЯДКЕ ВЕДЕНИЯ

7.1. Контроль за соблюдением порядка ведения трудовых книжек осуществляется органами прокуратуры, ин-

спекциями по труду, профсоюзами, а также вышестоящими организациями.

7.2. Споры по ведению трудовых книжек рассматриваются в порядке, установленном законодательством, органами по рассмотрению трудовых споров.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА ВЕДЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

Должностные лица, нарушившие порядок ведения трудовых книжек привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

Считать утратившей силу Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек, зарегистрированную Министерством юстиции Республики Узбекистан 15 сентября 1995 года № 174.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**КНИГА
приема трудовых книжек**

№	Дата			Откуда полу- чена	Осно- вание (наиме- нование доку- мента, номер, дата)	Коли- чество приня- тых книжек (серия и номер)	Коли- чество выдан- ных вкла- дышей (серия и номер)	Сумма	
	день	ме- сяц	год					сум.	тий- ин

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**КНИГА
расхода трудовых книжек**

№	Дата			Количество израсхо- дованных трудо- вых книжек (серия и номер)	Количество выданных вкладышей (серия и номер)	Кому выдано	Сумма	
	день	ме- сяц	год				сум.	тий- ин

КНИГА
ведения учета трудовых книжек

№	Дата приема или заполнения трудовой книжки			Ф.И.О. владельца трудовой книжки	Серия и номер трудовой книжки	Специальность и профессия работника	Наименование отдела, в который зачислен работник (должность)	Дата и номер приказа, на основании которого работник принят на работу	Подпись ответственного лица, принявшего новую трудовую книжку	Сумма, полученная за выдачу новой трудовой книжки	Дата (день, месяц, год) выдачи трудовой книжки при прекращении трудового договора	Подпись работника о сдаче трудовой книжки	Подпись работника о получении трудовой книжки
	день	месяц	год										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

муж. жен.	учет. №	буквы
--------------	---------	-------

наименование предприятия _____

ЛИЧНЫЙ ЛИСТОК № _____

I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1. Ф.И.О. _____
 2. Год рождения _____
 3. Место рождения _____

4. Национальность _____

5. Образование _____

а) _____
 (высшее, среднее специальное, неполное среднее, среднее, начальное (сколько классов))

б) _____
 (высшее или среднее специальное, учеба)

в) _____
 (шкала по профессионально-техническому образованию,

наименование профессионально-технического училища
и год окончания

г) вид обучения _____
 (очное, вечернее, заочное)

6. Специальность по диплому (свидетельству) _____

(для окончивших вуз или среднее специальное учебное заведение)

7. Квалификация по диплому (свидетельству) _____

№ _____ диплома (свидетельства)

Дата выдачи « _____ » _____ год

Дата заполнения « _____ » _____ год

8. _____
основная профессия по специальности

стаж работы по специальности

9. Общий стаж работы _____

10. _____
последнее место работы, должность

дата увольнения

11. Семейное положение _____
год рождения каждого члена семьи

12. _____

13. _____

14. _____

15. _____

16. _____

17. _____

18. _____

19. _____

20. Паспорт: серия _____

когда и кем выдан

21. Место проживания _____ (адрес)

_____ телефон _____

Подпись работника _____

II. СВЕДЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ

Группа учета _____

Категория учета _____

Состав _____

Воинское звание _____

Военно-учетная специальность _____

Годность к военной службе _____

Название отдела по делам обороны по месту жительства _____

состоит на специальном учете № _____

III. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОЧЕРЕДНЫХ ОТПУСКОВ

Дата	Отдел (пех) участок	Специальность (должность)	Категория	Основание	Подпись владельца трудовой книжки	Вид отпуска	За какое время предоставлен отпуск	Начало отпуска	Конец отпуска	Основание
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5

V. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

_____ КОД _____

Дата расторжения трудового договора _____

(В настоящее Приложение внесены изменения в соответствии с Изменением № 1, зарегистрированным МЮ 11.06.1999 г. № 402-1)

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Герб
Республики Узбекистан

ГТ-1 № 0000000

Фамилия, имя и отчество _____

Дата рождения _____
(год, день, месяц)

Образование _____
(незаконченное общее среднее, общее среднее, незаконченное профессионально-техническое, профессионально-техническое, незаконченное среднее специальное (профессионально-ремесленное), среднее специальное (профессионально-ремесленное, незаконченное высшее, высшее, основное высшее (бакалавр), высшее (магистр))

Профессия, специальность _____

Дата заполнения «___» _____ год

Подпись владельца книжки _____

М.П. _____
Фамилия, имя, отчество
ответственного лица за выдачу
трудовых книжек

_____ (подпись должна быть разборчивой)

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ
НОРМАТИВНЫХ АКТОВ,
НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
КАБИНЕТА МИНИСТРОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
11.03.1997 г. № 133**

(В настоящее Постановление внесены изменения в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 6.04.2001 г. № 162, от 31.10.2002 г. № 375)

Во исполнение постановления Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года № 162-1 «О порядке введения в действие Трудового Кодекса Республики Узбекистан» Кабинет Министров **постановляет:**

1. Утвердить:

рекомендации по заключению трудового договора (контракта) и Примерную форму трудового договора (контракта) с работниками согласно Приложениям № 1, № 2;

перечень работников государственных предприятий, в отношении которых могут допускаться исключения из правил об ограничении совместной службы родственников, согласно Приложению № 3;

список работников с особым характером труда, которым устанавливается сокращенный рабочий день, согласно Приложению № 4;

порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, согласно Приложению № 5;

порядок исчисления среднемесячной заработной платы согласно Приложению № 6;

порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность согласно Приложению № 7.

2. Установить:

предельную продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, согласно Приложению № 8;

минимальную продолжительность дополнительного отпуска работников с особым характером работы, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда не менее 12 рабочих дней.

3. Признать утратившим силу постановление Совета Министров Узбекской ССР от 29 декабря 1972 года № 565 «Об изъятиях из правила об ограничении совместной работы родственников в качестве служащих».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан Хамидова Б.С.

**Премьер-министр
Республики Узбекистан**

У.СУЛТАНОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

РЕКОМЕНДАЦИИ

**по заключению трудового договора (контракта)
в письменной форме**

(В настоящие Рекомендации внесены изменения в соответствии с Постановлением КМ РУз от 7.08.1997 г. № 392)

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Настоящие Рекомендации и Примерная форма трудового договора (контракта) разработаны в целях оказания практической помощи предприятиям, учреждениям, организациям всех форм собственности (в дальнейшем именуемым — работодателем) и работникам в заключении трудовых договоров (контрактов).

Письменный трудовой договор (контракт) заключается как с постоянными (принимаемыми на неопределенный срок), так и с работниками, принимаемыми на

основе срочного трудового договора (на срок до пяти лет, на время выполнения определенной работы) по основному месту работы и при совместительстве, надомниками и т.п. Срочный трудовой договор (контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок: *(Абзац в редакции Постановления КМ РУз от 7.08.1997 г. № 392.)*

- с учетом характера предстоящей работы;
- с учетом условий ее выполнения;
- с учетом интересов работников;
- в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

При заключении трудового договора (контракта) указываются необходимые и дополнительные условия.

II. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Сторонами трудового договора (контракта) являются: работодатель — предприятие, в том числе их обособленные структурные подразделения в лице их руководителей, частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем, отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством;

работник — гражданин Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие шестнадцати лет (в других случаях с четырнадцати и пятнадцати лет с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица в порядке, предусмотренном законодательством).

III. НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

К необходимым условиям трудового договора (контракта) относятся:

место работы — наименование предприятия, учреждения, организации (его структурного подразделения), куда принимается работник;

трудовая функция — работа по определенной специальности, квалификации либо должности (в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и др.), содержание которой определяется должностными инструкциями, квалификационными обязанностями и иными нормативными актами;

день начала работы — трудовой договор, заключенный в соответствии с законодательством, вступает в силу с момента его подписания, а если не оговорено дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены), следующего за подписанием договора;

размер оплаты и другие условия труда. Размер оплаты труда устанавливается по соглашению сторон и не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается максимальными размерами;

при заключении отдельных трудовых договоров (контрактов) в случаях, предусмотренных законодательством, перечень необходимых условий может быть расширен. Так, при заключении срочного трудового договора (контракта) оговаривается не только дата начала работы, но и дата ее окончания. При приеме работника на период выполнения определенной работы указывается конкретная работа, для осуществления которой принимается работник. При заключении трудового договора (контракта) с совместителями обязательно определяется конкретная продолжительность ежедневной работы в пределах максимальной, предусмотренной законодательством.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

По соглашению сторон в трудовом договоре (контракте) могут быть предусмотрены дополнительные условия. Они могут конкретизировать обязательства сторон, дополнять их, предусматривать предоставление работнику дополнительных льгот и преимуществ.

В дополнительные условия может быть включено следующее:

возложение на работника дополнительных трудовых обязанностей, предусмотренных ЕТКС и КС, с определением условий труда;

совмещение профессий (должностей), как самостоятельное условие трудового договора (контракта), с указанием порядка и условий совмещения;

конкретный срок испытания (с какого по какое время), если работник принимается на работу с испытательным сроком;

установление в индивидуальном порядке более высокого размера оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады, доплаты, надбавки, премии и др. вознаграждения), связанные с высокой квалификацией работника, выполнением более сложных работ в случаях, если это предусмотрено действующим законодательством, коллективным договором (соглашением всех уровней) или иными нормативными актами, действующими на предприятии, в организации, учреждении;

режим рабочего времени, установленный для работника (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, сокращенное рабочее время, почасовая, начало и окончание рабочего дня и др.);

предоставление дополнительных (оплачиваемых и неоплачиваемых) дней отдыха, отпусков;

условия социально-бытового характера (обеспечение местом в детском саду, путевки на санаторно-курортное лечение, транспортное обслуживание, централизованное снабжение продуктами питания, предоставление жилья и др.);

выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора, предусмотренная законом.

Дополнительные условия договора для отдельной категории работников: условие о полной материальной ответственности для лиц, обслуживающих денежные или товарные ценности; дополнительные, не предусмотренные законодательством, основания прекращения трудового договора для руководителей предприятия и т.д.

V. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Трудовой договор (контракт) заключается в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и передается каждой из сторон для хранения.

В договоре (контракте) указываются адреса сторон.

Трудовой договор (контракт) скрепляется подписями, с указанием даты. Предприятие, организация, учреждение закрепляет подпись должностного лица, наделенного правом приема на работу, гербовой печатью (при ее отсутствии иной печатью, подтверждающей подлинность и правомочность подписи).

По требованию работника трудовой договор (контракт) составляется на языке, которым он владеет, и имеет одинаковую силу с договором (контрактом), составленным на государственном языке.

Заключенный с работником трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ не должен противоречить содержанию заключенного трудового договора (контракта).

VI. НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Условия трудового договора (контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, признаются недействительными.

В частности, при заключении трудового договора (контракта) не могут устанавливаться следующие условия:

дополнительные основания прекращения трудового договора, за исключением случаев, когда это допускается законом;

установление не предусмотренных законом дисциплинарных взысканий;

увеличение сроков испытания сверх максимального, установленного Трудовым кодексом;

введение дополнительных ограничений работы по совместительству;

установление продолжительности рабочего времени сверх максимальной, предусмотренной законом;

введение для работников полной материальной ответственности в случаях, не предусмотренных законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА трудоого договора (контракта)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ) № _____

1. Предприятие (организация, учреждение всех форм собственности, в том числе их обособленные структурные подразделения) _____

(полное наименование)

в лице _____
(фамилия, имя, отчество полностью)

именуемое в дальнейшем «Работодатель», и гражданин(ка) (может быть лицо, не являющееся гражданином Республики Узбекистан) _____

(фамилия, имя, отчество полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», заключили настоящий договор о нижеследующем.

2. Работник _____
(фамилия, и.о.)

принимается на работу _____
(наименование структурного

подразделения предприятия, цех, отдел, участок, лаборатория и т.д.)

по профессии, на должность _____

(полное наименование профессии, должности по ЕТКС

(классификатору), разряд, квалификационная категория

3. Договор является _____
(договором по основной работе,

по совместительству и др. в соответствии с законодательством)

4. Вид договора _____
(на неопределенной срок,

на определенный не более пяти лет, на время выполнения
определенной работы и ее наименование)

5. Срок действия договора:

начало _____

окончание _____

6. Срок испытани _____
(без испытания, продолжительность
испытания)

7. Обязанности работника:

а) соблюдение трудовой и технологической дисциплины (правила внутреннего распорядка, уставы и положения о дисциплине);

б) исполнение законных распоряжений работодателя;

в) соблюдение требований по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии;

г) соблюдение должностной инструкции;

д) соблюдение квалификационных обязанностей, предусмотренных ЕТКС, КС;

е) соблюдение законодательства и других нормативных актов;

ж) соблюдение условий коллективного договора;

з) другие обязательства, принимаемые работником

_____ (качество работы, продукции; выполнение норм выработки,

_____ обслуживания, и др.)

8. Обязанности работодателя:

а) организация труда работника, ознакомление работника с Правилами по охране труда и ТБ, должностной инструкцией, коллективным договором и другими нормативными и локальными актами;

б) обеспечение трудовых и производственных дисциплин;

в) своевременная выплата заработной платы;

г) создание условий для безопасного и эффективного труда, обучение, инструктирование безопасным условиям труда работника

д) оборудование рабочего места в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;

ж) соблюдение законодательства и других нормативных актов;

з) соблюдение условий коллективного договора;

и) другие обязательства, принимаемые работодателем.

9. Режим рабочего дня _____

(неполный рабочий день,

неполная рабочая неделя, сокращенное рабочее время,

почасовая работа, начало и окончание рабочего дня и др.)

10. Оплата труда работника:

(фамилия, и.о. работника)

устанавливается:

а) тарифная ставка (должностной оклад) в размере

_____ сум. (_____) в месяц или
(сумма прописью)

_____ сум. (_____) за один час работы
(сумма прописью)

б) доплаты, надбавки, компенсации, связанные с условиями труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами, в следующих размерах:

_____ (их размер)

(наименование доплат, надбавок, компенсаций)

в) доплаты, надбавки, премии, вознаграждения и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные условиями коллективного договора, а также устанавливаемые руководителем, в пределах предоставленных (имеющихся) прав и средств:

_____ (их размер)

(наименование доплат, надбавок, премий)

11. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- а) основной (трудовой) _____ рабочих дней;
б) дополнительный _____ рабочих дней
(наименование) _____

12. Другие условия трудового договора (контракта), связанные со спецификой условий труда и оплаты, социальной защиты, льгот, гарантий и т.п.

Адреса сторон и подписи:

Работник

Работодатель

Адрес: _____

Адрес: _____

(дата, подпись)

(дата, подпись, печать)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

работников государственных (государственно-акционерных) предприятий, в отношении которых могут допускаться исключения из правил об ограничении совместной службы родственников, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, предусмотренных статьей 79 Трудового кодекса Республики Узбекистан

1. Работники дипломатической службы за рубежом.
2. Специалисты сельского хозяйства, работающие в государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, а также в научно-исследовательских уч-

реждениях по сельскому хозяйству, расположенных в сельской местности.

3. Работники линейных предприятий железнодорожного транспорта, а также работники строительно-монтажных и мостостроительных поездов, механизированных колонн и других передвижных формирований дорожных, строительно-монтажных и специализированных трестов железных дорог Государственно-акционерной железнодорожной компании «Узбекистон темир йуллари», кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий и организаций.

4. Работники эксплуатационных предприятий и организаций связи.

5. Врачи лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения.

6. Педагогические работники, преподаватели, библиографы и библиотекари во всех учебных и воспитательных учреждениях.

7. Артисты, художники и музыканты государственных театров, художественных коллективов и студий.

8. Работники научных учреждений, а также работники сейсмической станции.

9. Работники сетевых организаций Главного управления по гидрометеорологии.

10. Работники полевых геологических экспедиций, партий, отрядов и участков.

11. Специалисты лесного и водного хозяйства, работники народного образования, медицинские работники, работники культурно-просветительных учреждений, работающие в сельской местности.

12. Работники дорожных организаций, осуществляющих эксплуатацию автомобильных дорог общего пользования, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций.

13. Работники строительно-монтажных и мостостроительных поездов, механизированных колонн и других передвижных специальных строительных формирований, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций.

14. Работники плавающего состава судов речного флота и работники эксплуатационных предприятий и организаций речного транспорта, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций.

15. Работники строительных, строительного-монтажных и других специализированных управлений и участков, осуществляющих строительство магистральных трубопроводов и обустройство нефтяных и газовых месторождений, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций.

16. Работники прудовых и озерных рыбоводных хозяйств, рыбоводных заводов, нерестово-выростных хозяйств и рыбопитомников, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

(В настоящее Приложение внесены изменения в соответствии с Постановлениями КМ РУз от 6.04.2001 г. № 162, от 31.10.2002 г. № 375)

СПИСОК

работников с особым характером труда, которым устанавливается сокращенный рабочий день

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего дня, час*
I. здравоохранение и социальное обеспечение		
1	Врачи амбулаторно-поликлинических учреждений (поликлиник, амбулаторий, диспансеров, медицинских пунктов, станций, отделений и кабинетов), занятые исключительно амбулаторным приемом больных	5,5
2	Врачи врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) и врачебно-консультационных комиссий (ВКК)	5,5
3	Врачи-стоматологи, зубные врачи и зубные врачи-протезисты поликлиник	5,5
4	Врачи и средний медицинский персонал, работающие в течение всего рабочего времени на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты (УКВЧ) мощностью свыше 200 В	5,5
5	Врач, средний и младший медицинский персонал (кроме врача-лаборанта и лаборанта) отделений (групп) анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии	5,5

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего дня, час*
II. Народное образование, высшее и среднеспециальное образование и педагогические работники		
6	Учителя 1-4 классов, учителя-логопеды, учителя-дефектологи школ, школ-интернатов всех типов и наименований; гимназий, лицеев; заведующие логопедическими пунктами	18**
<i>(Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 31.10.2002 г. № 375)</i>		
7	Учителя 5-11 (12) классов школ и школ-интернатов всех типов и наименований; гимназий, лицеев; межшкольных учебно-производственных комбинатов; преподаватели общеобразовательных дисциплин средних профтехучилищ	20**
<i>(Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 31.10.2002 г. № 375)</i>		
8	Преподаватели учебных заведений профессионально-технического образования	800 часов в год
<i>(Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 31.10.2002 г. № 375)</i>		
9	Преподаватели всех специальностей средних специальных учебных заведений; колледжей, техникумов	800 часов в год
<i>(Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 31.10.2002 г. № 375)</i>		
10	Преподаватели педагогических училищ, курсов; руководители кружков, клубов, секций, студий и других форм внеурочной и внешкольной работы; преподаватели курсов иностранных языков, стенографии, машинописи; учителя межшкольных компьютерных центров; преподаватели 3-5 классов, школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения; преподаватели 5-7 классов школ искусств с семилетним сроком обучения (детских музыкальных и художественных, хореографических и других школ); преподаватели специальных дисциплин 1-11 классов средних музыкальных и художественных школ и школ-интернатов; преподаватели 1-4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с четырехлетним сроком обучения; учителя, учителя-дефектологи и логопеды учреждений здравоохранения, труда и социальной защиты населения; учителя групп для занятий по иностранным языкам в начальных классах общеобразовательных школ и дошкольных учреждений	18**
<i>(Пункт в редакции Постановления КМ РУз от 6.04.2001 г. № 162)</i>		
11	Учителя-дефектологи слуховых кабинетов, учителя-логопеды и учителя-дефектологи школ-интернатов, где эти должности предусматриваются в штате учреждения на группу детей; учителя-дефектологи и учителя-логопеды яслей, детских садов, яслей-са-	24**

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего дня, час
	дов и детских домов всех типов и наименований; преподаватели 1-2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с пятилетним сроком обучения; преподаватели 1-4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с семилетним сроком обучения; музыкальные руководители; логопеды домов ребенка; концертмейстеры, аккомпаниаторы и культорганизаторы	
12	Воспитатели специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков, имеющих недостатки в физическом или умственном развитии	25**
13	Старшие воспитатели школ-интернатов и детских домов всех типов и наименований, специальных профессионально-технических училищ; воспитатели интернатов при школах, школ-интернатов, детских домов всех типов и наименований, школ (групп) продленного дня и школ музыкальных воспитанников, санаторно-лесных школ, специальных школ для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания, учреждений здравоохранения, приемников-распределителей для несовершеннолетних, воспитательно-трудовых колоний, специальных профессионально-технических училищ; инструкторы по физкультуре, инструкторы слуховых кабинетов	30**
14	Старшие воспитатели, воспитатели детских яслей и дошкольных учреждений всех типов и наименований, домов ребенка; внешкольных учреждений	36**
15	Старшие вожатые, помощники воспитатели учебно-воспитательных учреждений для учащихся и воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза, недостатками умственного развития и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики	36**
16	Профессорско-преподавательский состав работников высших учебных заведений	36**
III. Телевидение и радиовещание		
17	Диктор Республиканского телевидения и радиовещания	6
18	Диктор областного телевидения и радиовещания	6
19	Звукорежиссер на телевидении и радиовещании	6

* При пятидневной рабочей неделе норма рабочего времени за учетный период (неделя, месяц, год) сохраняется.

** Продолжительность рабочей недели в часах.

ПОРЯДОК

предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества

Настоящий Порядок регулирует трудовые правоотношения, определяет источники финансирования и предоставление гарантийных выплат работникам, выполняющим государственные или общественные обязанности, а также совершающие действия в интересах общества.

1. Обязанности, выполняемые работниками в интересах государства или общества:

осуществление избирательного права;

выполнение депутатских обязанностей;

участие в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии;

выполнение воинских обязанностей;

явка (по вызову) в органы дознания, к следователю, прокурору, в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятых;

участие 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.

2. Действия, совершаемые работниками в интересах общества:

ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий;

спасение жизни человека;

сдача крови для переливания и в других случаях.

3. На время выполнения государственных или общественных обязанностей (установленное законодательством или указанное в повестке, извещении соответствующего органа) работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности).

4. Работнику за время выполнения государственных или общественных обязанностей, а также совершения им

действий в интересах общества сохраняется средний заработок согласно лимиту времени, установленному законодательством на выполнение этих обязанностей или спору, указанному в справке, выданной соответствующим органом.

5. Расходы, связанные с сохранением среднего заработка работников за время нахождения их на выполнении государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, компенсируются:

учреждениям и организациям, содержащимся за счет бюджета — из бюджета;

предприятиям и организациям, осуществляющим финансовую деятельность на основе хозяйственного расчета — уменьшением суммы налоговых платежей на размер фактически начисленных гарантийных выплат в отчетном периоде.

6. Органы государственного управления, аппарат управления корпораций, концернов, ассоциаций и других хозяйственных объединений, а также общественных организаций и объединений, независимо от источников финансирования, гарантийные выплаты, связанные с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, производят за счет фонда заработной платы организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

ПОРЯДОК

исчисления среднемесячной заработной платы

1. Расчет среднемесячной заработной платы для оплаты отпусков, выходного пособия, пособия по безработице производится исходя из заработной платы, установленной по тарификации, или должностного оклада на день расчета с увеличением на одну двенадцатую (работающим первый год: на одну шестую — проработавшим шесть полных месяцев; на одну седьмую — проработавшим семь полных месяцев и т.д.) части суммы, превышающей

в расчетном периоде установленную заработную плату по тарификации или должностной оклад. К ним относятся сдельный приработок, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, на которые начисляются взносы по социальному страхованию.

2. Расчет отпускных преподавательскому составу средних специальных и профессионально-технических учебных заведений производится исходя из среднемесячного заработка за 10 месяцев. Преподавателям средних специальных и профессионально-технических учебных заведений доплаты за перевыполненные часы, производимые в конце года, производятся по ставкам, действовавшим на момент выполнения этих часов.

3. Расчет суммы для возмещения работодателем вреда здоровью, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, производится согласно Правилам, утвержденным постановлением Кабинета Министров.

4. Расчет оплаты (исчисление пособий) по листам нетрудоспособности, беременности и родам производится согласно Положению о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию.

5. Во всех других случаях (кроме указанных в пп.1-4) среднемесячная заработная плата определяется исходя из среднемесячного заработка за два последних календарных месяца.

6. В случаях повышения размеров тарифных ставок, должностных окладов в период нахождения работника в трудовом отпуске, выполнения государственных или общественных обязанностей, поиска работы в срок до двух месяцев (согласно справке, выданной местным органом по труду — три месяца), а также болезни производится перерасчет оплаты за фактическое количество рабочих дней, приходящихся на дни работы предприятия, организации, учреждения в новых условиях оплаты труда.

ПОРЯДОК
предоставления творческих отпусков

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
ТВОРЧЕСКИХ ОТПУСКОВ

1. В целях создания условий для завершения соискателями ученых степеней кандидатских и докторских диссертаций, а также рукописей авторами учебников и учебно-методических пособий для лиц, успешно сочетающих производственную или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляется творческий отпуск с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы сроком:

до трех месяцев для завершения кандидатской диссертации и авторам рукописей учебников и учебно-методических пособий;

до шести месяцев для завершения докторской диссертации.

Оплата творческих отпусков производится в пределах установленного фонда оплаты труда, а также средств, предусматриваемых на подготовку научных кадров.

2. В коллективных договорах либо по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников может быть установлена более длительная по сравнению с предусмотренным п.1 настоящего Порядка продолжительность творческих отпусков за счет средств работодателя.

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИХ
ОТПУСКОВ ДЛЯ ЗАВЕРШЕНИЯ ДИССЕРТАЦИЙ

3. Творческий отпуск предоставляется:

работникам государственных высших учебных заведений и научно-исследовательских учреждений — директором (ректором) по представлению Ученого совета этих учреждений;

работникам других государственных предприятий, организаций и учреждений — министерством (ведомством) по представлению Ученого совета высшего учебного заведения, научно-исследовательского учреждения, к которому прикреплен соискатель.

4. Для оформления творческого отпуска соискателям ученых степеней кафедры, сектор, лаборатория и т.п. направляет Совету мотивированное ходатайство.

5. Рекомендации о предоставлении творческого отпуска Учеными советами даются с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований и возможности завершения диссертации за время отпуска.

6. В рекомендации Ученого совета указываются время и сроки предоставления отпуска, необходимого для завершения диссертации.

7. Лица, получившие творческий отпуск, по окончании его представляют отчет о проделанной работе.

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИХ ОТПУСКОВ АВТОРАМ УЧЕБНИКОВ ИЛИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ПОСОБИЙ

8. Творческие отпуска по основному месту работы предоставляются работникам государственных высших учебных заведений, научно-исследовательских учреждений для написания учебников или учебно-методических пособий по рекомендации Ученого совета высшего учебного заведения, научно-исследовательского учреждения.

9. При написании работы авторскими коллективами творческий отпуск предоставляется одному из членов авторского коллектива по письменному заявлению, подписанному всеми членами авторского коллектива. Авторы также вправе распределять отпуск между собой.

10. По окончании творческого отпуска автор представляет Ученому совету высшего учебного заведения, научно-исследовательского учреждения отчет в виде рукописи работы, а руководителю учреждения, предприятия, организации по месту основной работы подтверждающий документ о завершении работы.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. Предоставление творческих отпусков и их продолжительность в негосударственных высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях, предприятиях, учреждениях и организациях определяются в коллективном договоре (если он не заключен — по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников) либо в трудовом договоре, заключенном с работником, применительно к порядку, установленному пп.3-10 настоящего Порядка.

12. Очередные отпуска соискателям ученых степеней, а также авторам учебников или учебно-методических пособий предоставляются в установленном законом порядке, независимо от использования ими творческих отпусков.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

ПРЕДЕЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего дня, час
Обогащение руд цветных и редких металлов, а также алмазного сырья и плавикового шпата, кроме ниобиевых (явпиритовых) руд		
1	Лаборант-рентгеноструктурщик, занятый на обслуживании рентгеноаппарата	5
Производство ртути		
2	Конденсаторщик	4
3	Отбивщик ртути, занятый	
а)	на ручной отбивке	4
б)	на механической отбивке	4
Производство желтого фосфора		
4	Рабочие и ИТР, за исключением рабочих и ИТР дробильно-сушильного отделения	4

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего дня, час
Производство карбида кальция		
5	Аппаратчик сплавления, шихтовщик, электродчик, сливщик карбида, бригадиры и сменные ИТР на немеханизированных печах	5
Производство карбонила никеля		
6	Рабочие и сменные ИТР	4
Производство гранозана, ртурана, ртурубензола		
7	Рабочие и сменные ИТР, непосредственно занятые в отделениях: присмки ртути, приготовления амальгамы, синтеза диэтилртути, этилртухлорида, этилртуфосфата, смешения, фасовки и комплектации, очистки сточных вод регенерации угля	4
8	Дегазаторщик, слесарь-сантехник, обслуживающие санпропускник	4
Производство этиловой жидкости (основное производство)		
9	Рабочие и сменные ИТР	4
10	Рабочие и сменные ИТР отделения обработки возвратной тары	4
11	Рабочие и сменные ИТР очистки и использования цеховых производственных сточных вод и газов	4
Утилизационные цехи и отделения по переработке рыбы, морзверя, мяса, не подлежащих переработке для пищевых целей		
12	Рабочие и сменные ИТР при обеззараживании, переработке трупов и конфискатов	5
Эксплуатация метрополитена (постоянная работа только в ночное время в тоннелях)		
	Рабочие:	5
13	Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта и метрополитенов	
14	Вулканизаторщик и ремонтник резиновых изделий, занятые на ремонте поручней эскалаторов	5
15	Дренажник	5
16	Маляр, штукатур, столяр, слесарь-ремонтник по обслуживанию оборудования тоннельных сооружений	5
17	Машинист зумпфового агрегата	5
18	Машинист моечной установки, машинист компрессорных установок, помощник машиниста компрессорных установок	5
19	Машинист мотовоза, водитель дрезины и их помощники, занятые на хозяйственных поездах	5

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность рабочего
20	Монтер пути, стрелочник	5
21	Облицовщик-мраморщик, облицовщик-плиточник, облицовщик-полировщик	5
22	Обходчик железнодорожных путей и искусственных сооружений, обходчик контактного рельса.	5
23	Оператор дефектоскопной тележки, оператор по путевым измерениям и их помощники	5
24	Раздатчик инструмента, кладовщик	5
25	Слесарь зумпфового агрегата	5
26	Тоннельный рабочий	5
27	Электромонтажник по кабельным сетям, электромонтажник по вторичным цепям, электромонтажник по освещению и осветительным сетям, электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	5
28	Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по ремонту электрооборудования, электромонтер по обслуживанию электрооборудования	5
29	Электромонтер связи, электромонтер сигнализации, централизации и блокировки (СЦБ)	5
Инженерно-технические работники		
30	Старший мастер, мастер, помощник мастера	5
31	Старший электромеханик, электромеханик	5
32	Старший техник, техник, занятые на геодезическо-маркшейдерских работах	5
Производство биопрепаратов		
33	Работники, постоянно и непосредственно занятые на работах на утилизационных установках по обеззараживанию и утилизации трупов животных	5
Ветеринария		
34	Работники, постоянно и непосредственно занятые обеззараживанием и утилизацией трупов животных и конфискатов на утилизационных предприятиях	5
Работники, занятые на работе с трупами и трупным материалом		
35	Врач (в том числе врач — руководитель отделения, лаборатории), средний и младший медицинский персонал, уборщик производственных помещений	5
36	Работники научно-исследовательских институтов, работающие в прозекторских и моргах, а также работники кафедр нормальной, патологической и топографической анатомии, судебной медицины и оперативной хирургии при постоянной работе с трупами и с трупным материалом	5

сом, другими законодательными актами о труде и являются основным локальным нормативным актом, регламентирующим заключение, изменение и прекращение трудового договора, использование рабочего времени и времени отдыха, дисциплину труда и иные вопросы правоотношений, возникающие между работодателем и работником.

1.2. Правила вступают в силу и применяются на предприятии со дня их утверждения по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия.

1.3. Соблюдение Правил для работодателей и работников является обязанностью, невыполнение которой может служить основанием для привлечения к ответственности в порядке, установленном законодательством.

1.4. Работодатель обязан:

1.4.1. Организовать труд работников.

1.4.2. Создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором.

1.4.3. Своевременно и в полном объеме оплачивать работнику выполненную им работу в соответствии с установленными на предприятии условиями оплаты труда.

1.4.4. Обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, условия по охране труда.

1.4.5. Обеспечивать реализацию работниками права на отдых, гарантийные и компенсационные выплаты в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

1.4.6. Возмещать работнику вред, причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

1.4.7. Соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности, вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам.

1.4.8. Заключать коллективные договоры в соответствии с Трудовым кодексом.

1.5. Работник обязан:

1.5.1. Добросовестно выполнять свои функциональные обязанности.

1.5.2. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения и указания работодателя.

1.5.3. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

1.5.4. Бережно относиться к имуществу предприятия.

1.5.5. Быть вежливым с членами трудового коллектива, клиентами предприятия и другими лицами, с которыми вступает в контакт в процессе работы.

2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)*

2.1. Прием на работу производится путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду.

2.2. Правом поступления на работу пользуются лица, достигшие шестнадцати лет. Лица, достигшие пятнадцати лет, могут приниматься на работу с согласия одного из родителей или заменяющего его лица. Учащиеся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних учебных заведений могут быть приняты для выполнения в свободное от учебы время работ, не причиняющих вреда их здоровью и развитию, не нарушающих процесса обучения, по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или заменяющего его лица.

2.3. При приеме на работу поступающий обязан представить следующие документы:

2.3.1 Паспорт (либо заменяющий его документ), а лица в возрасте до шестнадцати лет — свидетельство о рождении и справку с места жительства.

Иностранные граждане, кроме паспорта, обязаны предъявить вид на жительство в Республике Узбекистан. Лица без гражданства — удостоверение лица без гражданства и вид на жительство в Республике Узбекистан.

2.3.2. Трудовую книжку, кроме лиц, поступающих на работу впервые.

При поступлении на работу по совместительству лицо вместо трудовой книжки должно представить справку с основного места работы.

* В дальнейшем «трудовой договор».

2.3.3. Военный билет (для военнослужащих) или приписное свидетельство (для призывников).

2.3.4. Документ государственного образца об образовании при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

2.3.5. Письменное согласие одного из родителей (либо заменяющего его лица) на работу лица в возрасте от 14 до 16 лет.

Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу другие документы.

2.4. Не допускается прием на работу:

2.4.1. Без документов, указанных в п.2.3 настоящих Правил.

2.4.2. Лиц, не достигших возраста 14 лет.

2.4.3. Лиц, не прошедших медосмотра, в случаях, когда прохождение медосмотра предусмотрено законодательством, а также работников, которым в соответствии с медицинским заключением выполнение данной работы противопоказано по состоянию здоровья.

2.4.4. Лиц, лишенных по приговору суда, права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на работу, которую им запрещено выполнять.

2.4.5. 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 работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (данное требование применимо только для государственных предприятий).

2.4.6. В других случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Обращение поступающего о приеме на работу должно быть зарегистрировано в специальной книге учета, пронумерованной, прошнурованной и скрепленной печатью предприятия, которая хранится в отделе кадров, канцелярии, приемной руководителя, другом месте, установленном работодателем).

Работники отдела кадров (другие лица, зарегистрировавшие обращение) обязаны обеспечить поступающему на работу условия для ведения переговоров о будущем трудовом договоре с соответствующими должностными лицами, уполномоченными работодателем.

2.6. В ходе переговоров по соглашению между сторонами трудового договора определяются:

место работы;

трудовые обязанности поступающего на работу, специальность, квалификация, должность, на которой он будет работать;

размер и условия оплаты труда;

срок действия трудового договора при заключении его на определенный срок;

день начала работы;

продолжительность ежедневной работы при приеме на работу по совместительству.

При заключении трудового договора могут быть оговорены и другие условия труда (предварительное испытание при приеме на работу, режим работы, выплата неустойки в случае досрочного прекращения трудового договора, работа на полное рабочее время, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, увеличение продолжительности отпуска и т.п.).

2.7. Уровень условий труда, предусмотренный в трудовом договоре, не может быть ниже уровня, установленного законодательством, коллективным соглашением, а также коллективным договором, иными локальными актами, принятыми на предприятии (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании и др.).

2.8. В случае, если в трудовом договоре не будет указан срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. Срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда:

заключение договора на неопределенный срок невозможно в связи со срочностью характера предстоящей работы;

условия выполнения работы требуют заключения именно срочного трудового договора (прием на работу вместо другого временно отсутствующего работника из-за болезни, нахождения на повышении квалификации, в отпуске, в том числе по уходу за ребенком и т.п.);

работник заинтересован в заключении такого договора и имеется его письменное заявление;

заключение срочного договора предусмотрено законом.

2.10. При достижении сторонами соглашения о заключении трудового договора работнику предлагается предоставить необходимое количество фотографий для оформления пропуска (при наличии на предприятии пропускного режима) и для военно-учетного стола (для военно-обязанных).

2.11. С каждым работником, принимаемым на работу (в т.ч. совместителем), трудовой договор заключается в письменной форме в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, которые передаются каждой из сторон для хранения.

Трудовой договор скрепляется подписями работника и руководителя предприятия. Подпись руководителя заверяется печатью предприятия.

По требованию работника трудовой договор составляется на языке, которым он владеет, и имеет одинаковую юридическую силу с экземпляром договора, составленным на государственном языке.

2.12. Заключенный с работником трудовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, оговоренного в трудовом договоре. Если в нем не указана дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены), следующего за подписанием договора.

Лицо, допущенное к работе руководителем предприятия или с его ведома, без надлежащего оформления приема на работу считается принятым на нее с первого дня работы.

2.13. После заключения трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу в точном соответствии с содержанием трудового договора и сообщает работнику об этом под расписку.

2.14. Работодатель не вправе отказать в приеме на работу:

если такой отказ последовал по причинам, не связанным с деловыми качествами работника;

лицам, приглашенным на работу самим работодателем; инвалидам, лицам моложе восемнадцати лет и другим лицам, направленным местными органами по труду на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного предприятию органом государственной власти на местах, а также служащим альтернативной службы и т.д.;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.15. Работник вправе потребовать от работодателя письменное обоснование причин отказа в приеме на работу. Работодатель обязан дать ему письменное обоснование в трехдневный срок.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка до трех лет, работодатель сообщает причину отказа в приеме на работу в письменной форме даже в том случае, если они с таким требованием к нему не обращались.

Незаконный отказ в приеме на работу работник вправе обжаловать в контролирующий орган или суд.

2.16. При приеме на работу в трудовом договоре может быть оговорено условие о предварительном испытании. При наличии такой оговорки условие об испытании отражается в приказе о приеме на работу. Однако в трудовой книжке работника, принятого с предварительным испытанием, запись о приеме на работу производится без указания условия о предварительном испытании.

Срок предварительного испытания может устанавливаться на срок не более трех месяцев. Конкретная продолжительность срока предварительного испытания (в пределах трех месяцев) определяется по соглашению сторон трудового договора. В период установленного сторонами срока испытания как работодатель, так и работник вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив об этом другую сторону за три дня. При этом работодатель должен иметь убедительные доказательства неудовлетвори-

тельного результата испытания. Работник не обязан объяснять работодателю причину отказа продолжать работу.

Если до истечения установленного сторонами срока испытания ни одна из сторон не заявит о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается.

Периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, нахождение на военных сборах, выполнение донорских функций, участие в суде в качестве судебного заседателя и др.), не засчитываются в срок предварительного испытания.

Работник, принятый на работу с предварительным испытанием, пользуется всеми правами и несет ответственность, установленную трудовым законодательством, наравне с другими работниками.

Не допускается установление испытательного срока при приеме на работу в отношении:

беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

лиц, направленных на работу местными органами по труду в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия;

работников, трудовой договор с которыми заключается на срок до 6 месяцев.

Предварительное испытание не устанавливается при переводе работника на другую работу.

2.17. На лиц, поступивших на работу впервые и проработавших на предприятии более 5 дней, работодатель обязан вести трудовые книжки за исключением совместителей.

Работники отдела кадров обязаны не позднее 7-дневного срока внести соответствующую запись в трудовую книжку работника и ознакомить с ней его под расписку в личной карточке — формы Т-2, в которую должна быть внесена) запись в точном соответствии с записью в трудовой книжке.

По желанию работника в трудовую книжку вносится запись о периодах работы по совместительству на основании приказа о приеме на работу по совместительству внутри предприятия или справки о работе по совместительству на другом предприятии.

2.18. Работодатель и другие должностные лица, представляющие его интересы, не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения незаконных действий, а также действий, ставящих под угрозу жизнь и здоровье, унижающих честь и достоинство работника или других лиц.

2.19. Изменение условий труда по требованию работодателя или работника допускается в следующих случаях и порядке:

2.19.1. Работодатель вправе изменить условия труда, если их сохранение невозможно или если такие изменения предопределены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), повлекшим изменения в численности работников или изменение характера работ. О предстоящем изменении условий труда работник должен быть предупрежден письменно под расписку не позднее, чем за два месяца. Сокращение этого срока возможно только с согласия работника.

Прекращение трудового договора в этом случае допускается при наличии следующих обязательных условий:

если работник не согласен продолжать работу в новых условиях труда;

если на предприятии невозможно сохранить прежние условия труда.

2.19.2. Работник вправе письменно потребовать изменения условий труда в случаях, предусмотренных законодательством (установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до 16 лет), снижение норм выработки беременным женщинам согласно медицинскому заключению, а инвалидам — согласно рекомендациям ВТЭК и т.д.).

Работодатель обязан рассмотреть требование работника в 3-дневный срок после его подачи. В случае отказа в удовлетворении требования работодатель должен сообщить работнику причину отказа.

2.20. Работник имеет право обжаловать в суд изменения работодателем условий труда, а также его отказ изменить условия труда по требованию работника.

2.21. Работодатель может перевести работника на другую постоянную или временную работу только с его согласия.

2.22. По соглашению сторон как при приеме на работу, так и впоследствии может быть обусловлено выполнение работником, помимо обязанностей по основной работе, дополнительных обязанностей в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ (далее — совмещение профессий).

Указанные работы выполняются работником в отведенное для основной работы время. Порядок их выполнения и размер оплаты труда определяются соглашением сторон.

Продолжительность выполнения работ в порядке совмещения профессий может быть обусловлена как на определенный срок, так и без его ограничения.

После окончания обусловленного срока, условия о совмещении профессий с данным работником отменяются.

Совмещение профессий и его отмена отражаются в трудовом договоре и оформляются соответствующим приказом предприятия работодателя.

2.23. Работник вправе прекратить трудовой договор в любое время в порядке, установленном п.2.24 настоящих Правил.

2.24. О своем намерении прекратить трудовой договор работник обязан предупредить работодателя письменно за две недели путем подачи соответствующего заявления в отдел кадров (другое установленное работодателем место). Увеличение этого срока не допускается даже по соглашению сторон.

В случае невозможности подачи такого заявления в установленном на предприятии порядке работник вправе подать его должностному лицу, которому он непосредственно подчинен по работе (бригадиру, начальнику цеха, участка и т.д.).

2.25. Поданное заявление работника должно быть зарегистрировано. Течение срока предупреждения начинается со дня, следующего за днем подачи заявления, независимо от его регистрации.

2.26. Поданное работником заявление, не позднее следующего дня после его подачи, передается руководителю предприятия (другому должностному лицу, наделенному правом прекращения трудового договора).

В случае, когда заявление работника обусловлено невозможностью продолжения работы по уважительным причинам, оно передается работодателю в день его подачи, и работодатель обязан прекратить трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

К уважительным причинам относятся:

зачисление в учебные заведения;

уход на пенсию;

избрание на выборную должность;

состояние здоровья работника или его близких родственников, нуждающихся в уходе согласно медицинскому заключению, выданному ВТЭК или ВКК;

другие уважительные причины, определяющие невозможность продолжения данной работы.

Установленный законом срок предупреждения может быть сокращен по договоренности между работником и руководителем предприятия (другим должностным лицом, наделенным правом прекращения трудового договора), что должно быть отражено в заявлении работника в виде указанной им конкретной даты прекращения трудового договора и соответствующей резолюции лица, наделенного правом трудового договора.

Помимо лиц, указанных в настоящем пункте, другие должностные лица, в том числе и руководители структурных подразделений, где трудится данный работник, не вправе принимать решение о сокращении срока предупреждения.

2.27. Заявление о прекращении трудового договора работник вправе подать в любое время, в том числе в период временной нетрудоспособности, нахождения его в отпуске, командировке и т.д. Все указанные периоды засчитываются в установленный срок предупреждения о прекращении трудового договора.

2.28. В период срока предупреждения условия трудового договора продолжают выполняться сторонами в обычном порядке.

За работником сохраняется право отзыва заявления в течение срока предупреждения.

Если по истечении сроков, указанных в пп.2.24 и 2.26 настоящих Правил, трудовой договор не был прекращен, то трудовые отношения продолжают существовать.

2.29. По окончании срока договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы, любая из сторон вправе прекратить трудовые отношения как в день окончания срока работы по договору, так и в течение семи календарных дней после его окончания.

Течение семидневного срока начинается со дня, следующего за днем окончания срока договора. Если окончание семидневного срока приходится на нерабочий день, то его окончание переносится на следующий рабочий день.

Срок трудового договора, заключенного на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы, истекает со дня возвращения этого работника на работу.

2.30. Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя допускается в случаях:

изменения в технологии, организации производства и труда, сокращения объемов работ, повлекших изменение численности (штатов) работников или изменение характера работ либо ликвидацию предприятия;

несоответствия работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

виновных действий работника.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя с совместителями, помимо указанных случаев, допускается также в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем или вследствие ограничения работ по совместительству по условиям труда.

2.31. Прекращение трудового договора по основаниям, указанным в п.2.30 настоящих Правил, кроме случая ликвидации предприятия и прекращения трудового договора с руководителем предприятия, не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета, а за виновные действия, кроме того, — не позднее сроков, установленных для наложения дисциплинарного взыскания.

2.32. Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя:

в период временной нетрудоспособности или пребывания работника в отпуске, предусмотренном законодательными или иными нормативными актами о труде. Это правило не распространяется на случаи полной ликвидации предприятия;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством.

2.33. Помимо соблюдения общего порядка, работодатель обязан получить согласие местного органа по труду при прекращении трудового договора по своей инициативе с работниками:

не достигшими восемнадцатилетнего возраста;
избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы;
избиравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после окончания их выборных полномочий.

2.34. Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, изменением численности (штата) работников или изменением характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия;

не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточней квалификации либо состояния здоровья.

В срок предупреждения работника не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время

выполнения им государственных или общественных обязанностей.

2.35. Если медицинским заключением работнику противопоказано продолжать выполнять возложенную на него работу, работодатель обязан прекратить трудовой договор без предупреждения и выплатить работнику компенсацию в размере его двухнедельного заработка.

По соглашению между работником и работодателем сроки предупреждения, предусмотренные п.2.34 настоящих Правил, могут быть также заменены денежной компенсацией, соизмеримой с их продолжительностью.

2.36. В случае прекращения трудового договора вследствие виновных действий работника работодатель должен не менее чем за три дня известить работника о прекращении трудовых отношений или вместо этого выплатить ему соразмерную компенсацию.

2.37. Работодатель вправе в случае виновных действий работника прекратить с ним трудовой договор по следующим основаниям:

систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей;

однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

2.38. К грубым нарушениям, за однократное совершение которых может последовать прекращение трудового договора, относятся:

нарушение исполнительской дисциплины (необеспечение своевременности и полноты реализации задач, поставленных в указах, распоряжениях и поручениях Президента Республики Узбекистан, постановлениях и распоряжениях правительства Республики Узбекистан, решениях вышестоящего органа, хокимията и работодателя);

прогул (неявка на работу без уважительных причин более ____ часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, удостоверенное показанием очевидцев или медицинским заключением;

совершение по месту работы хищения имущества предприятия, удостоверенного очевидцами;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

грубое нарушение техники безопасности, технологии производства, которое привело к возникновению угрозы жизни или здоровью работников предприятия, включая и самого нарушителя;

нарушение трудовых обязанностей работником, повлекшее нанесение работником материального вреда свыше _____-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Узбекистан;

разглашение коммерческой тайны работником, сохранение которой обусловлено с ним в трудовом договоре;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

2.39. Трудовой договор может быть также прекращен в случаях:

призыва работника на военную или альтернативную службу;

восстановления на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

вступления в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направления работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

нарушения установленных правил приема на работу, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

смерти работника;

требования родителей, опекунов (попечителей), органов надзора за охраной труда, комиссии по делам несовершеннолетних с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

2.40. В приказе о прекращении трудового договора указывается основание прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт и статью Трудового кодекса либо иных нормативных актов.

При прекращении трудового договора по инициативе работника по уважительным причинам, предусмотренным п.2.26 настоящих Правил, и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ в приказе о прекращении трудового договора, указываются эти причины.

2.41. В случае, когда в срочном трудовом договоре предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении:

работодатель обязан выплатить неустойку работнику при прекращении с ним трудового договора по основаниям, предусмотренным п.2.30 настоящих Правил, кроме случаев, когда прекращение трудовых отношений производится за виновные действия работника;

работник должен выплатить неустойку работодателю, если трудовой договор до истечения его срока прекращен по инициативе работника, а также по основаниям, связанным с его виновными действиями.

Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

3.1. Дисциплина труда на предприятии включает соблюдение законодательства о труде, условий Коллективного договора, настоящих Правил и других локальных актов предприятия, предусматривающих технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, а также условий трудового договора, заключенного с каждым работником.

3.2. За надлежащее выполнение трудовых обязанностей, достижение высоких результатов труда, продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие достижения по работе к работникам предприятия могут быть применены следующие поощрения:

благодарность;

награждение денежной премией;

награждение ценным подарком.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в порядке, установленном законодательством.

3.3. Поощрения объявляются приказом, издаваемым руководителем предприятия, как правило, по ходатайству руководителя структурного подразделения, в котором трудится данный работник, или трудового коллектива.

3.4. За нарушение дисциплины труда работодатель вправе применять к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

выговор;

штраф в размере не более 20 процентов среднего месячного заработка. За систематическое нарушение дисциплины труда, а также за однократное совершение поступка, предусмотренных п.2.38 настоящих Правил, работник может быть подвергнут штрафу в размере не более 40 процентов среднего месячного заработка; *(В соответствии с изменениями, внесенными в ТК РУз (ст.181) Законом РУз от 0.08.1999 г. № 832-I вышеуказанные размеры штрафов соответственно составляют 30 и 50%.)*

прекращение трудового договора.

3.5. До применения взыскания работнику предоставляется возможность объяснить причины и обстоятельства допущенного им нарушения в письменной форме. Отказ дать объяснение не может препятствовать применению к нему взыскания за совершенный им проступок. Отказ работника от объяснения оформляется актом.

3.6. Работодатель вправе применить только одно из указанных в п.3.4 настоящих Правил дисциплинарное взыскание за каждый проступок.

3.7. 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. В этом случае приказ о снятии дисциплинарного взыскания не издается. Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудово-

го коллектива или непосредственного руководителя работника. Досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя.

3.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, предусмотренном пп.5.1-5.6 настоящих Правил.

3.9. Независимо от применения дисциплинарного взыскания и иных мер воздействия в случае причинения работодателю прямого действительного вреда работник, кроме того, может быть привлечен и к материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

3.10. К работникам за нарушение дисциплины труда, кроме дисциплинарной ответственности, локальными актами могут быть применены и другие меры воздействия (лишение премии, вознаграждения по итогам работы за год полностью или частично и т.д.).

3.11. Должностные лица предприятия за нарушение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законом, привлекаются к административной или уголовной ответственности.

Такая ответственность наступает за заведомо незаконное прекращение трудового договора или неисполнение решения суда о восстановлении на работу, а также заведомо незаконный отказ в приеме на работу женщине по мотивам ее беременности или ухода за ребенком; нарушение установленного порядка приема на работу (без документов или с недействительными документами, удостоверяющими личность; лиц, направленных на работу местными органами труда; служащих альтернативной службы, военнообязанных и подлежащий их учет, прием на работу лиц, которым вступившим в законную силу приговором суда запрещено занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью); за нарушения противопожарных правил и техники безопасности, производственной санитарии или иных правил труда, повлекших за собой причинение вреда работнику; отказ или несвоевременное рассмотрение обращения работника или принятие по иным необоснованного противоречивого решения и т.д.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами, графиками сменности и условиями трудового договора должен выполнить свои трудовые обязанности, считается рабочим временем.

4.2. На предприятиях установлена пятидневная рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов.

Продолжительность еженедельного отдыха для всех работников, указанных в п.4.8 настоящих Правил, составляет два выходных дня (суббота и воскресенье). Общим выходным днем для всех работников является воскресенье.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим работникам предприятия:
лицам в возрасте до 16 лет — 24 часа в неделю;
лицам в возрасте от 16-18 лет — 36 часов в неделю;
инвалидам I и II групп — 36 часов в неделю;
работникам, занятым на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, — в соответствии с приложением № _____ к коллективному договору.

(Указываются и другие работники, пользующиеся правом на сокращенную продолжительность рабочего времени, если они имеются на предприятии.)

4.4. Продолжительность ежедневной работы сокращается на один час:

накануне праздничных (нерабочих) дней;

при выполнении работ в ночное время (ночным считается время с 22.00 до 6.00). 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 неделе с одним выходным днем;

в иных случаях, предусмотренных в пункте _____ коллективного договора.

4.5. 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 в следующих случаях:

по просьбе беременной женщины; женщины, имеющие ребенка и 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, в случаях, предусмотренных законодательством, а также пунктом _____ коллективного договора.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, начисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

4.6. Время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Подразделения (категории работников)	Начало работы	Обеденный перерыв	Окончание работы	Примечание
1. Общий для предприятия	8.00	12.00-13.00	17.00	
2. Цех № 1	по отдельному графику			
3. Лица моложе 18 лет, инвалиды I и II групп	9.00	12.00-13.00	17.00	один день в неделю продолжительность рабочего дня 8 час.
4. Лица моложе 16 лет	9.00	12.00-13.00	15.00	в пятницу до 14.00

4.7. Работникам, которым по условиям работы невозможно предоставить время обеденного перерыва, устанавливается время для приема пищи продолжительностью не менее 30 минут в рабочее время. Перечень таких работ, время начала и окончания и место приема пищи определяются графиком сменности, утверждаемым работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом.

4.8. В подразделениях (участках), работающих посменно, продолжительность рабочей смены, порядок их чередования, время обеденного перерыва или время для приема пищи, предоставление выходных дней определяются

графиком сменности, утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность рабочего времени, установленная графиком сменности каждому работнику, не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени за соответствующий период.

С графиком сменности заинтересованные работники должны быть ознакомлены под роспись не позднее, чем за _____ дней до вступления его в силу.

Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее двенадцати часов.

4.9. Работа сверх установленного ежедневного рабочего времени (смены) для работника является сверхурочной.

Сверхурочные работы могут применяться только с согласия работника.

Продолжительность сверхурочной работы за два дня подряд не должна превышать для каждого работника четырех часов (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда — двух часов в день) и ста двадцати часов в год.

К сверхурочным работам не допускаются:

работники, продолжительность рабочей смены которых составляет двенадцать часов;

работники в возрасте до 18 лет;

работники, выполняющие работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда в соответствии с приложением № _____ к коллективному договору.

4.10. Привлечение отдельных категорий работников к работам в выходные и праздничные (нерабочие) дни допускается только в исключительных случаях с письменного распоряжения работодателя по основаниям и в порядке, предусмотренном пунктом _____ Коллективного договора.

4.11. Запрещается привлекать лиц моложе 18 лет к ночным работам и работам в выходные и праздничные дни. Инвалиды, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, к указанным работам могут быть привлечены только с их согласия.

При этом инвалиды могут быть привлечены при условии, что такие работы им не запрещены медицинскими рекомендациями. При наличии аналогичной медицинской рекомендации и личного согласия к ночным работам могут быть допущены беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4.12. Компенсация и оплата труда в сверхурочное время, в выходные и праздничные (нерабочие) дни производятся в соответствии с пунктом _____ Коллективного договора.

4.13. Всем работникам, в том числе и совместителям, предоставляются ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.14. Продолжительность ежегодных отпусков (основного и дополнительных), порядок их оплаты и исчисления, а также исчисление стажа работы, дающего права на отпуск, производятся в порядке, предусмотренном законодательством (пункт _____ Коллективного договора).

4.15. По заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон.

Работодатель обязан предоставить указанный отпуск по просьбе работника в случаях и продолжительностью, предусмотренных пунктом _____ Коллективного договора.

4.16. Ежегодный основной отпуск предоставляется: за первый рабочий год — по истечении шести месяцев работы:

за второй и последующие годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.17. Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отпуск может быть разделен на части по письменному заявлению работника. Одна из частей отпуска должна быть не менее двенадцати рабочих дней.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска предоставляется в текущем году или переносится на следующий год.

4.18. По желанию работника в период работы может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (пятнадцать рабочих дней).

Все виды социальных отпусков, а также дополнительных отпусков за работу в неблагоприятных условиях труда, особый характер работы, в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях используются в натуре, и замена их денежной компенсацией не допускается.

4.19. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В таком же порядке график дополняется по истечении полугодия с учетом вновь принятых работников за этот период.

Работник должен быть извещен о времени предоставления отпуска не позднее, чем за пятнадцать дней до его начала.

4.20. Оплата времени отпуска должна быть произведена в день, предшествующий началу отпуска.

По заявлению работника отпуск должен быть перенесен на другой срок, если он был об этом своевременно извещен или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

4.21. 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 дополнительного отпусков с последующим прекращением трудовых отношений.

В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

В период отпуска с последующим увольнением работник не вправе отозвать заявление о прекращении трудового договора, если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения о прекращении трудового договора истек.

5. РАЗРЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ СТОРОНАМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

5.1. Каждый работник имеет право на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав, предусмотренных законодательством, настоящими Правилами, другими ло-

кальными актами предприятия и трудовым договором, а также на квалифицированную юридическую помощь.

5.2. Работник, считающий свои права нарушенными, вправе обратиться самостоятельно или через профсоюзный комитет к работодателю в устной или письменной форме. Обращение работника должно быть зарегистрировано в порядке, предусмотренном п.2.5 настоящих Правил.

5.3. Письменный ответ направляется работнику непосредственно после рассмотрения его обращения по существу.

Ответ на обращение об изменении условий труда, когда право на такое изменение предусмотрено законодательством, должен быть направлен работнику не позднее трехдневного срока.

При разногласии в указанном случае между работником и работодателем или при неудовлетворении ответом работодателя работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам (далее — КТС) или непосредственно в суд, а также в другие органы, в компетенцию которых входит защита работников предприятия.

5.4. Поданное работником заявление в КТС регистрируется (см. пункт _____ Коллективного договора) и рассматривается не позднее десятидневного срока со дня его подачи с участием работника, подавшего заявление. Отсутствие работника при рассмотрении заявления 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 подать заявление повторно.

5.5. Решение КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня получения ими копии решения КТС.

5.6. Работник вправе обратиться в суд или КТС в следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе не позднее одного месяца со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

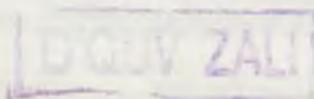
по другим спорам — не позднее трех месяцев с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

по спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

В случае пропуска по уважительным причинам, указанным в настоящем пункте сроков, они могут быть восстановлены судом или КТС.

(Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.)

Указанные в настоящих Правилах нормы (обязанности сторон, рабочее время, время отдыха и др.) носят примерный характер. Каждый работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников на основании настоящих Правил и с учетом требований Трудового кодекса, актов законодательства о труде, коллективного договора и других локальных документов предприятия разрабатывает и утверждает собственные Правила внутреннего трудового распорядка.



СОДЕРЖАНИЕ

Закон Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 161-I «Об утверждении Трудового кодекса Республики Узбекистан»	259
Постановление Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 г. № 162-I «О порядке введения в действие Трудового кодекса Республики Узбекистан»	259
Трудовой кодекс Республики Узбекистан	261
Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 г. № 12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)»	394
Инструкция о порядке ведения трудовых книжек. (Зарегистрирована Министерством юстиции Республики Узбекистан 29 января 1998 г. № 402, утверждена Министерством труда Республики Узбекистан № 8/04-01, Министерством социального обеспечения Республики Узбекистан № 32/01, согласована с Советом федерации профсоюзов Республики Узбекистан № ДЖ/08-12 7 января 1998 г.)	436
Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 г. № 133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан»	459
Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования. (Зарегистрированы Министерством юстиции Республики Узбекистан 14 июня 1999 г. № 746, утверждены Министерством труда Республики Узбекистан 7 мая 1999 г. № 834, согласованы с Советом федерации профсоюзов Республики Узбекистан № ДЖ-08/243, Палатой товаропроизводителей и предпринимателей Узбекистана № 372 от 7 мая 1999 г.	482

[O'QUV ZALI]

LIBRARY OF THE
UNIVERSITY OF CALIFORNIA