

## **Янги Меҳнат кодекси қабул қилинди**

**Янги Меҳнат кодексига кўра, якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатлар ва улар билан бевосита боғлиқ ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишнинг асосий принциплари етиб қуйидагилар белгиланди:**

- меҳнат ҳуқуқларининг тенглиги, меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш;
- меҳнат еркинлиги ва мажбурий меҳнатни тақиқлаш;
- меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик;
- меҳнат ҳуқуқлари таъминланишининг ва меҳнат мажбуриятлари бажарилишининг кафолатланганлиги;
- ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслиги.

**Янги Меҳнат кодексига кўра:**

• меҳнатига вақтбай ҳақ тўланадиган ходим ҳар хил малака талаб етиладиган ишларни бажарганда унга юқори малака бўйича ҳақ тўланади;

• дам олиш куни байрам кунига тўғри келса кейинги кунга кўчирилади;

• ишдан бўшатиш нафақаси 200 % гача тўланади.

Йиллик асосий таътил муддати камида 21 календар кун етиб белгиланмоқда.

Амалдаги тартибга кўра 15 иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

Янги Меҳнат кодексига биноан, хизмат текшируви ўтказиш тартиби белгиланмоқда.

Хизмат текшируви ўтказиш тўғрисида қарор қабул қилиш учун:

- Оавнинг хабарлари;
- ходимнинг бевосита раҳбарининг билдиргиси;
- мурожаатлар ҳамда ходим томонидан интизомий қилмиш содир етилган деб тахмин қилиш учун асос берадиган бошқа маълумотлар асос бўлади.

Ишдан четлаштириш даврида ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи қуйидаги ҳолларда сақлаб қолиниши белгиланмоқда:

- меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан, текширувдан ёки мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаганида ходимнинг айби бўлмаса;
- ходимга иш берувчи томонидан шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситалари берилмаган, шунингдек агар ходим иш берувчи томонидан унга нисбатан хизмат текшируви ўтказилиши муносабати билан ишдан четлаштирилган бўлса.

Ходимга битта ташкилотда ёки тармоқда кўп йиллик иш стажи учун қўшимча таътил бериш тартиби жорий етилмоқда.

Қўшимча таътил ходимнинг ҳар 5 йиллик иш стажи учун 2 кунга, лекин жами 8 кундан ортиқ бўлмаган муддатга кўпайтирилади.

Ходимнинг шахсга доир маълумотларини ҳимоя қилиш масалалари Меҳнат кодекси билан мустаҳкамланди.

Янги меҳнат кодексига кўра, қуйидаги айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари белгиланди:

- масофадан туриб ишловчи ходимлар;
- касаначилар;
- мавсумий ишчилар;
- вахта усулида ишловчи ходимлар;
- алоҳида тармоқ (transport, тиббиёт, таълим, professional sport) ходимлари;
- вақтинчалик ишларда банд бўлган шахслар;
- ўриндошлик асосида ишловчи шахслар;
- чет ел фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;
- уй ишчилари;
- микрофирмаларда ва иш берувчи бўлган жисмоний шахсларда ишловчи шахслар.

Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ҳар йилги меҳнат таътили қисмларга бўлиниши мумкин. Бунда ушбу таътилнинг ҳеч бўлмаганда бир қисми 14 календар кундан кам бўлмаслиги керак.

Амалдаги тартибга кўра 12 иш кунидан кам бўлмаслиги лозим еди.

Янги Меҳнат кодексига кўра 18 ёшга тўлмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни ва меҳнат шароитлари ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимларни ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга йўл қўйилмайди.

Янги Меҳнат кодексига кўра, ходимларга нисбатан хизмат текширувини ўтказиш институти киритилмоқда

Хизмат текшируви – ходим томонидан интизомий қилмиш содир етилганлиги фактини, унинг содир етилишида ходимнинг айбини, ходим томонидан интизомий қилмиш содир етилишига имкон берган сабаблар ва шарт-шароитларни, иш берувчига етказилиши мумкин бўлган моддий зарарнинг хусусияти ва миқдорини аниқлаш мақсадида амалга ошириладиган текшириш ҳисобланади.

Янги Меҳнат кодексига кўра, иш ҳақи асосий (базавий) ва қўшимча (ўзгарувчан) қисмлардан иборатлиги кўрсатилмоқда.

Асосий – ходимга белгиланган меҳнат нормаларига (тариф ставкаларига, маошларга) кўра ҳақиқатда ишлаб берилган вақт ёки ҳақиқатда бажарилган иш учун ҳисобланади;

Қўшимча – қўшимча тўловлар, устамалар, шунингдек мукофотлар ва компенсация ёки рағбатлантириш хусусиятига ега бошқа тўловлар ташкил этади.

Адлия органларига қонунчиликда белгиланган тартибда якка тартибдаги меҳнат низосининг кўриб чиқилиши учун судга мурожаат қилиш ҳуқуқига егалиги белгиланди.

Амалдаги таҳрирда судга мурожаат қилиш субъектлари таркибида мавжуд емас еди.

Янги Меҳнат кодексига кўра, ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш чоғидаги кафолатлар белгилаб берилмоқда.

Оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари

- технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил етишнинг ўзгариши;

- ишлар (хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги сабабли;

- ташкилот тугатилганлиги муносабати билан ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилаётган ходимлар сонининг кўрсаткичларидан иборат.

Меҳнат шартномаси:

- номуайян муддатга;

- уч йилдан кўп бўлмаган муайян муддатга тузилиши мумкин.

Амалдаги Меҳнат кодексига 5 йилдан кўп бўлмаган муддат белгиланган.

Янги Меҳнат кодексига кўра, ходимга иш ҳақи тўлашни ва унга тўланиши лозим бўлган бошқа тўловларни кечиктирилганлик учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги (кечиктирилган ҳар бир кун учун Марказий банк қайта молиялаш ставкасининг 10 фоизи миқдорида) белгиланмоқда.

Ушбу Қонун расмий еълон қилинган кундан еътиборан 6 ой ўтгач кучга киради.

**Манба: ЎРҚ–798, 28.10.2022-й.**