



O'zbekiston Respublikasi Qonuni

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida

O'RQ-798-son Qonun, 28.10.2022-y.



“O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qonun (O‘RQ–798-son, 28.10.2022-y.)
Prezident tomonidan imzolandi.

Yangi Mehnat Kodeksiga ko'ra



Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar va ular bilan bevosita bog'liq ijtimoiy munosabatlarni huquqiy tartibga solishning **asosiy prinsiplari** etib quyidagilar belgilandi:

- mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash;
- mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash;
- mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik;
- mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi;
- xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi.



Ishdan bo'shatish nafaqasi 200 foizgacha to'lanadi

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori ish beruvchidagi **ish stajiga** bog'liq bo'ladi va u:

- **3 yilgacha** ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining **50** foizidan;
- **3 yildan 5 yilgacha** ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining **75** foizidan;
- **5 yildan 10 yilgacha** ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining **100** foizidan;
- **10 yildan 15 yilgacha** ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining **150** foizidan;
- **15 yildan ortiq** ish stajiga ega bo'lgan xodimlar uchun – o'rtacha oylik ish haqining **200** foizidan kam bo'lishi mumkin emas.

Amaldagi Mehnat kodeksida ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emasligi belgilangan.



Dam olish kuni bayram kuniga to'g'ri kelsa keyingi kunga ko'chiriladi

Dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to'g'ri kelganda, dam olish kuni **bayramdan keyingi ish kuniga** ko'chiriladi (*masalan, yakshanba – dam olish kuni 1 sentabrga to'g'ri kelsa, dam olish kuni dushanbaga ko'chiriladi*).

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari Prezident Farmoni bilan boshqa kunlarga ko'chirilishi mumkin.

Yillik asosiy ta'til muddati 21 kalendar kun deb belgilanmoqda

Yillik asosiy asosiy mehnat ta'tilining eng kam miqdori **21** kalendar kunni tashkil etadi.

Amaldagi tartibga ko'ra 15 ish kunidan kam bo'lmashligi lozim.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi **27** kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi.

Xodimlarga bitta tashkilotda ishlagan har **5 yil** uchun **2 kalendar kun**, biroq jami **8 kalendar** kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.





Mehnat shartnomasida shartlashilmagan ishni talab qilish mumkin emas

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksiga ko'ra, ish beruvchi xodimdan quyidagilarni **talab qilishga haqli emas:**

- mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilmagan ishni bajarishni *(qonunchilikda belgilangan hollar mustasno)*;
- qonunga xilof bo'lgan, xodimning yoki boshqa shaxslarning huquqlarini buzadigan, hayoti va sog'lig'ini xavf ostiga qo'yadigan, ularning sha'ni, qadr-qimmatini hamda ishchanlik obro'siga putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishni.

Yangi Mehnat Kodeksiga ko'ra

Yangi mehnat kodeksiga ko'ra, quyidagi **ayrim toifadagi xodimlarning** mehnatini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari belgilandi:

- masofadan turib ishlovchi xodimlar;
- kasanachilar;
- mavsumiy ishchilar;
- vaxta usulida ishlovchi xodimlar;
- alohida tarmoq (*transport, tibbiyot, ta'lim, professional sport*) xodimlari;
- vaqtinchalik ishlarda band bo'lgan shaxslar;
- o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar;
- chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar;
- uy ishchilari;
- mikrofirmalarda va ish beruvchi bo'lgan jismoniy shaxslarda ishlovchi shaxslar.





Yangi Mehnat kodeksiga ko'ra, ish haqi **asosiy** (*bazaviy*) va **qo'shimcha** (*o'zgaruvchan*) qismlardan iboratligi ko'rsatilmoqda.

- **Asosiy** – xodimga belgilangan mehnat normalariga (*tarif stavkalariga, maoshlarga*) ko'ra haqiqatda ishlab berilgan vaqt yoki haqiqatda bajarilgan ish uchun hisoblanadi;
- **Qo'shimcha** – qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, shuningdek mukofotlar va kompensatsiya yoki rag'batlantirish xususiyatiga ega boshqa to'lovlar tashkil etadi.



Mehnat shartnomasi:

- nomuayyan muddatga;
- uch yildan ko'p bo'lmagan muayyan muddatga tuzilishi mumkin.

Amaldagi Mehnat kodeksida 5 yildan ko'p bo'lmagan muddat belgilangan.

Yangi Mehnat kodeksiga ko'ra, xodimga ish haqi to'lashni va unga to'lanishi lozim bo'lgan boshqa to'lovlarni kechiktirganlik uchun **ish beruvchining moddiy javobgarligi** (*kechiktirilgan har bir kun uchun Markaziy bank qayta moliyalash stavkasining 10 foizi miqdorida*) belgilanmoqda.

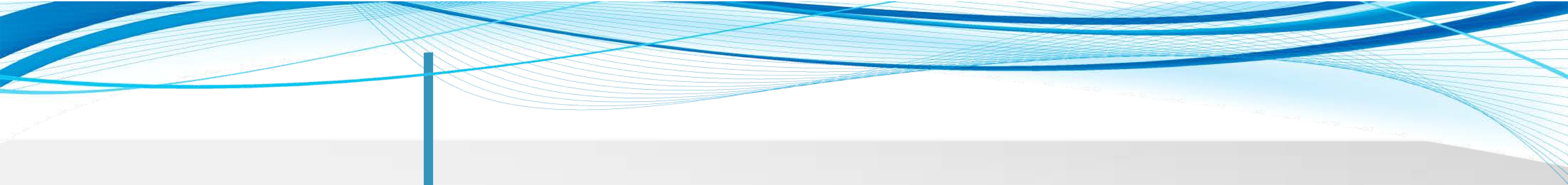


Yangi Mehnat kodeksiga ko'ra, xodimlarga nisbatan **xizmat tekshiruvini o'tkazish instituti** kiritilmoqda.

Xizmat tekshiruvini o'tkazish muddati **o'n besh** ish kunidan oshmasligi kerak.

Xodimning ish joyida bo'lishi xizmat tekshiruviga xalaqit berishi mumkin deb taxmin qilish uchun sabablar bo'lsa, ish beruvchi xodimni ishdan chetlashtirishga haqli.

O'ziga nisbatan xizmat tekshiruvi o'tkazilayotganligi sababli ishdan chetlashtirilgan xodimga ishdan chetlashtirishning butun davri uchun o'rtacha ish haqi saqlanib qoladi.



E'tiboringiz uchun rahmat!

