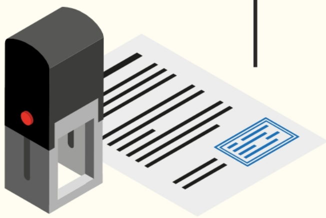
YANGI MEHNAT KODEKSI QABUL QILINDI

Manba: O‘RQ–798, 28.10.2022-y. @huquqiyaxborot

Kodeksga 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.



Yangi Mehnat kodeksiga ko‘ra:

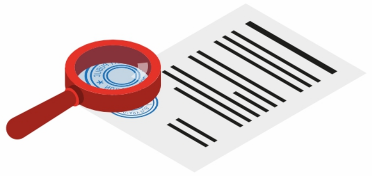
- mehnatiga vaqtbay haq to‘lanadigan xodim **har xil malaka talab etiladigan ishlarni bajarganda** unga yuqori malaka bo‘yicha haq to‘lanadi;
- dam olish kuni **bayram kuniga to‘g‘ri kelsa** keyingi kunga ko‘chiriladi;
- 200 % — ishdan bo‘shatish nafaqasi **200 % gacha** to‘lanadi.

Yillik asosiy ta’til muddati kamida **21 kalendar kun** etib belgilanmoqda.

Amaldagi tartibga ko‘ra **15 ish kunidan** kam bo‘lmasligi lozim.

KO'P YILLLIK ISH STAJI UCHUN QO'SHIMCHA TA'TIL BERISH TARTIBI JORIY ETILMOQDA

Manba: O'RQ–798, 28.10.2022-y. @huquqiyaxborot



Yangi Mehnat kodeksiga binoan, **xizmat tekshiruvi o'tkazish** tartibi belgilanmoqda.

Xizmat tekshiruvi o'tkazish to'g'risida qaror qabul qilish uchun:

- OAVning xabarlari;
- xodimning bevosita rahbarining bildirgisi;
- murojaatlar hamda xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilgan deb taxmin qilish uchun asos beradigan boshqa ma'lumotlar asos bo'ladi.

Xodimga bitta tashkilotda yoki tarmoqda **ko'p yilllik ish staji uchun** qo'shimcha ta'til berish tartibi joriy etilmoqda.

Qo'shimcha ta'til xodimning **har 5 yilllik ish staji uchun 2 kunga**, lekin jami **8 kundan ortiq bo'lmagan** muddatga ko'paytiriladi.

ISHDAN CHETLASHTIRISH DAVRIDA XODIMNING O'RTACHA OYLIK ISH HAQI QUYIDAGI HOLLARDA SAQLAB QOLINISHI BELGILANMOQDA:

mehnatni muhofaza qilish sohasida o'quvdan, tekshiruvdan yoki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmaganida **xodimning aybi bo'lmasa**

xodimga ish beruvchi tomonidan **shaxsiy va (yoki) jamoaviy himoya vositalari berilmagan**, shuningdek agar xodim ish beruvchi tomonidan unga nisbatan xizmat tekshiruvi o'tkazilishi munosabati bilan **ishdan chetlashtirilgan bo'lsa**

XODIMNING SHAXSGA DOIR MA'LUMOTLARI MEHNAT KODEKSI BILAN MUSTAHKAMLANDI

Manba: O'RQ–798, 28.10.2022-y. @huquqiyaxborot

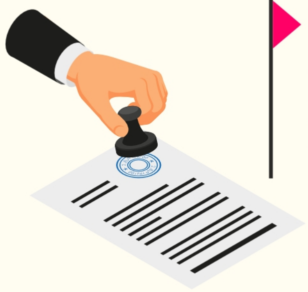
Xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini himoya qilish masalalari Mehnat kodeksi bilan mustahkamlandi.

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.

Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra **har yilgi mehnat ta'tili qismlarga bo'linishi mumkin**. Bunda ushbu ta'tilning hech bo'lmaganda bir qismi **14 kalendar kundan kam** bo'lmasligi kerak.

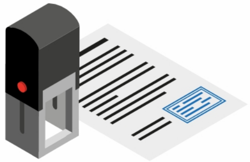
Amaldagi tartibga ko'ra 12 ish kunidan kam bo'lmasligi lozim edi.



Yangi mehnat kodeksiga ko'ra **18 yoshga to'lmagan xodimlarni, homilador ayollarni va mehnat sharoitlari o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlarni** har yilgi mehnat ta'tilidan chaqirib olishga yo'l qo'yilmaydi.

XODIMLARGA NISBATAN XIZMAT TEKSHIRUVINI O‘TKAZISH INSTITUTI KIRITILMOQDA

Manba: O‘RQ–798, 28.10.2022-y. @huquqiyaxborot



Yangi Mehnat kodeksiga ko‘ra, xodimlarga nisbatan xizmat tekshiruvini o‘tkazish instituti kiritilmoqda

Xizmat tekshiruvi – xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilganligi faktini, uning sodir etilishida xodimning aybini, xodim tomonidan intizomiy qilmish sodir etilishiga imkon bergan sabablar va shart-sharoitlarni, ish beruvchiga yetkazilishi mumkin bo‘lgan moddiy zararning xususiyati va miqdorini aniqlash maqsadida amalga oshiriladigan tekshirish hisoblanadi.

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.

Adliya organlariga qonunchilikda belgilangan tartibda **yakka tartibdagi mehnat nizosining ko‘rib chiqilishi uchun** sudga murojaat qilish huquqiga egaligi belgilandi.

Amaldagi tahrirda sudga murojaat qilish subyektlari tarkibida mavjud emas edi.

XODIMLARNI OMMAVIY RAVISHDA ISHDAN BO‘SHATISH PAYTIDAGI KAFOLATLAR KIRITILMOQDA

Manba: O‘RQ–798, 28.10.2022-y. @huquqiyaxborot

Yangi Mehnat kodeksiga ko‘ra, xodimlarni ommaviy ravishda ishdan bo‘shatish chog‘idagi kafolatlar belgilab berilmoqda.

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.

Ommaviy ravishda ishdan bo'shatish mezonlari

- texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o‘zgarishi;
- ishlar (xizmatlar) hajmining qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lgan tashkilot xodimlarining soni yoki shtati o‘zgarganligi sababli;
- tashkilot tugatilganligi munosabati bilan o‘zi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinishi nazarda tutilayotgan xodimlar sonining ko‘rsatkichlaridan iborat.

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.