

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining mazmun va mohiyati yuzasidan



Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining mazmun va mohiyati yuzasidan

Barchamizga ma'lumki, joriy yilning 29 oktyabr kuni Mehnat kodeksi yangi tahrirda qabul qilindi. Hujjat 6 oydan so'ng – 2023 yil 30 aprelda kuchga kiradi va 1995 yildan beri amalda bo'lgan Mehnat kodeksining o'rnini egallaydi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining eskisidan asosiy farqli jihatlaridan biri bu shubhasiz uning hajmida bo'lib, amaldagi Mehnat kodeksi 2 ta qism (umumiy va maxsus qism), 15 ta bob va 294 ta modda mavjud bo'lsa, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi esa 2 qism, 7 bo'lim, 34 ta bob va 581 moddadan iborat.

Mazkur kodeksining asosiy jihatlaridan biri shundaki davlat tomonidan ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlarni ta'minlanadigan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari belgilangan bo'lib, ular:

14 yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona,

shuningdek ko'p bolali oilalardagi ota-onalar (18 yoshga to'lmagan to'rt va undan ortiq bolalari bo'lgan oilalar ko'p bolali oilalar hisoblanadi);
umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablari va kollejlari hamda texnikumlarini tamomlab, kasbga ega bo'lgan yoshlar;

“Mehribonlik” uylarining bitiruvchilari;

Oliy ta'lim tashkilotlarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari;

Mudofaa, Ichki ishlar, Favqulodda vaziyatlar vazirliklari, Milliy gvardiya, Davlat xavfsizlik xizmati qo'shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;
nogironligi bo'lgan shaxslar;

pensiyaoldi yoshidagi shaxslar (qonunda belgilangan pensiya yoshiga qadar ikki yil oldin);

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslar yoki sudning qaroriga ko'ra o'ziga nisbatan tibbiy yo'sindagi majburlov choralari qo'llanilgan shaxslar;

odam savdosidan jabrlanganlar.

Mehnat shartnomasiga ayrim normalarni kiritish taqiqlanadi

Endi Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasiga quyidagi shartlarning kiritilishi o'z o'zidan haqiqiy hisoblanmaydi:

xodimning holatini mehnat qonunchiligiga va mehnat haqidagi boshqa hujjatlarga nisbatan yomonlashtiradigan;

mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash talablarini buzadigan;

majburiy mehnatni taqiqlash haqidagi talablarni buzadigan;

xodimni qonunga xilof harakatlarni, boshqalarning yoki xodim o'zining huquqlarini buzadigan, hayoti va sog'lig'iga tahdid soladigan, sha'niga, qadr-qimmatiga yoki ishchanlik obro'siga putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishga majburlaydigan shartlar.

Yangi kodeksga muvofiq dam olish kuni bayram kuniga to'g'ri kelsa keyingi kunga ko'chiriladi. Masalan, yakshanba – dam olish kuni 1 sentyabrga to'g'ri kelsa, dam olish kuni dushanbaga ko'chiriladi.

Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko'rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to'xtatib qo'yish mumkin bo'lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko'chirilmaydi.

Shuningdek, amaldagi Mehnat kodeksning 109-moddasida ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas deb belgilangan.

Yangi tahrirdagi kodeksimizda esa ishdan bo'shatish nafaqasi to'lash tartibi xodimning stajiga qarab to'lanishi belgilandi.

Ya'ni, ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori mazkur 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.

Chalg'imasligimiz kerakki, bunda xodim ish beruvchidagi ish staji nazarda tutilmoqda, ya'ni ishdan bo'shatilayotgan korxonada ishlagan davri hisoblanadi.

Yangi tahrirdagi Kodeksda, shuningdek, ish beruvchi homilador ayollarga birlamchi tibbiy-sanitariya yordami muassasalarida antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash (perinatal skrining va tashxis, majburiy tibbiy ko'riklar va boshqa majburiy tibbiy muolajalar) uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda qo'shimcha bo'sh kunlar berishi shartligi, homilador ayollarni antenatal (tug'ruqqacha) parvarishlash tartibi va muddatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi. Bundan tashqari, yangi tahrirdagi Kodeksda nazarda tutilgan asosiy yangiliklardan yana biri yillik asosiy mehnat ta'tili davomiyligining eng kam muddati yigirma bir kalendar kuni etib belgilandi va xalqaro standartga muvofiqlashtirildi. Ilgari ta'til 15 ish kunidan davom etardi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida fuqarolarni yoshga doir pensiya olish huquqi yuzaga kelganligi munosabati bilan ish beruvchi tashabbusiga ko'ra (hozirgi MKning 100-modda 2-qism 7-bandi bilan) ishdan bo'shatish amaliyoti butunlay chiqarib tashlanmoqda.

Ya'ni, xodimning pensiya yoshiga yetganligi munosabati bilan ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi taqiqlandi.

Shuningdek, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida da'vo muddatlari ko'paymoqda.

Jumladan, yangi Kodeksning 560-moddasiga asosan ishga tiklash to'g'risidagi da'vo muddati mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi ish beruvchi buyrug'ining ko'chirma nusxasi xodimga topshirilgan kundan e'tiboran 3 oy deb belgilanmoqda.

Amaldagi Mehnat kodeksining 270-moddasida esa bu 1 oy qilib belgilangan edi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida boshqa mehnat nizolari bo'yicha da'vo muddati xodim o'zining huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran 6 oy deb belgilanmoqda.

Amaldagi Mehnat kodeksida esa, boshqa mehnat nizolari bo'yicha da'vo muddati xodim o'zining huquqi buzilganligi to'g'risida bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan e'tiboran 3 oy deb belgilangan.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksida belgilangan normalar mehnat munosabatlari taraflarining huquq va manfaatlarini himoya qilinishida qonuniylikni va adolatni

ta'minlaydigan norma bo'lib xizmat qiladi.

Surxondaryo viloyat sudi

sudbyasi Z.E.Mavlonov