

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг мазмун ва моҳияти юзасидан



Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг эскисидан асосий фарқли жиҳатларидан бири бу шубҳасиз унинг ҳажмида бўлиб, амалдаги Меҳнат кодекси 2 та қисм (умумий ва махсус қисм), 15 та боб ва 294 та модда мавжуд бўлса, янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси эса 2 қисм, 7 бўлим, 34 та боб ва 581 моддадан иборат.

Мазкур кодексининг асосий жиҳатларидан бири шундаки давлат томонидан ишга жойлаштириш бўйича қўшимча кафолатларни таъминладиган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифалари белгиланган бўлиб, улар:

14 ёшга тўлмаган болалари, ногиронлиги бўлган болалари бор ёлғиз ота-она, шунингдек кўп болали оилалардаги ота-оналар (18 ёшга тўлмаган тўрт ва ундан ортиқ болалари бўлган оилалар кўп болали оилалар ҳисобланади);

умумий ўрта ва ўрта махсус таълим ташкилотларини, касб-ҳунар мактаблари ва коллежлари ҳамда техникумларини тамомлаб, касбга эга бўлган ёшлар;

“Меҳрибонлик” уйларининг битирувчилари;

Олий таълим ташкилотларининг давлат грантлари бўйича таълим олган битирувчилари;

Мудофаа, Ички ишлар, Фавқулодда вазиятлар вазирликлари, Миллий гвардия, Давлат хавфсизлик хизмати қўшинларидаги муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишган шахслар;

ногиронлиги бўлган шахслар;

пенсияолди ёшидаги шахслар (қонунда белгиланган пенсия ёшига қадар икки йил олдин);

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган шахслар ёки суднинг қарорига кўра ўзига нисбатан тиббий йўсиндаги мажбурлов чоралари қўлланилган шахслар;

одам савдосидан жабрланганлар.

Меҳнат шартномасига айрим нормаларни киритиш тақиқланади

Энди Меҳнат кодексига кўра, меҳнат шартномасига қуйидаги шартларнинг

киритилиши ўз ўзидан ҳақиқий ҳисобланмайди:
ходимнинг ҳолатини меҳнат қонунчилигига ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштирадиган;
меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабларини бузадиган;
мажбурий меҳнатни тақиқлаш ҳақидаги талабларни бузадиган;
ходимни қонунга хилоф ҳаракатларни, бошқаларнинг ёки ходим ўзининг ҳуқуқларини бузадиган, ҳаёти ва соғлиғига таҳдид соладиган, шаънига, қадр-қимматига ёки ишчанлик обрўсига путур етказадиган ҳаракатларни амалга оширишга мажбурлайдиган шартлар.

Янги кодексга мувофиқ дам олиш куни байрам кунига тўғри келса кейинги кунга кўчирилади. Масалан, якшанба – дам олиш куни 1 сентябрга тўғри келса, дам олиш куни душанбага кўчирилади.

Бунда ишлаб чиқариш-техник ва ташкилий шароитлар (мавжуд узлуксиз ишлаб чиқариш, аҳолига ҳар куни хизмат кўрсатиш, навбатчилик асосида ишлаш ва бошқалар) туфайли ишланмайдиган байрам кунлари тўхтатиб қўйиш мумкин бўлмаган ишларни бажаришда дам олиш кунлари кўчирилмайди.

Шунингдек, амалдаги Меҳнат кодекснинг 109-моддасида ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас деб белгиланган.

Янги таҳрирдаги кодексимизда эса ишдан бўшатиш нафақаси тўлаш тартиби ходимнинг стажига қараб тўланиши белгиланди.

Яъни, ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори мазкур иш берувчидаги иш стажига боғлиқ бўлади ва у:

3 йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан;

3 йилдан 5 йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг 75 фоизидан;

5 йилдан 10 йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизидан;

10 йилдан 15 йилгача иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг 150 фоизидан;

15 йилдан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимлар учун – ўртача ойлик иш ҳақининг 200 фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

Чалғимаслигимиз керакки, бунда ходим иш берувчидаги иш стажини назарда тутилмоқда, яъни ишдан бўшатилаётган корхонада ишлаган даври ҳисобланади.

Янги таҳрирдаги Кодексда, шунингдек, иш берувчи ҳомиладор аёлларга бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасаларида антенатал (туғруққача) парваришlash (перинатал скрининг ва ташхис, мажбурий тиббий кўриклар ва бошқа мажбурий тиббий муолажалар) учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бўш кунлар бериши шартлиги, ҳомиладор аёлларни антенатал (туғруққача) парваришlash тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Бундан ташқари, янги таҳрирдаги Кодексда назарда тутилган асосий янгиликлардан яна бири йиллик асосий меҳнат таътили давомийлигининг энг кам муддати йигирма бир календарь куни этиб белгиланди ва халқаро стандартга мувофиқлаштирилди. Илгари таътил 15 иш кунидан давом этарди.

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида фуқароларни ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқи юзага келганлиги муносабати билан иш берувчи ташаббусига кўра (ҳозирги МКнинг 100-модда 2-қисм 7-банди билан) ишдан бўшатиш амалиёти бутунлай чиқариб ташланмоқда.

Яъни, ходимнинг пенсия ёшига етганлиги муносабати билан иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиши тақиқланди.

Шунингдек, янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида даъво муддатлари кўпаймоқда. Жумладан, янги Кодекснинг 560-моддасига асосан ишга тиклаш тўғрисидаги даъво муддати меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги иш берувчи буйруғининг кўчирма нусхаси ходимга топширилган кундан эътиборан 3 ой деб белгиланмоқда.

Амалдаги Меҳнат кодексининг 270-моддасида эса бу 1 ой қилиб белгиланган эди.

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида бошқа меҳнат низолари бўйича даъво муддати ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан 6 ой деб белгиланмоқда.

Амалдаги Меҳнат кодексида эса, бошқа меҳнат низолари бўйича даъво муддати ходим ўзининг ҳуқуқи бузилганлиги тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан эътиборан 3 ой деб белгиланган.

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексида белгиланган нормалар меҳнат муносабатлари тарафларининг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилинишида қонунийликни ва адолатни таъминлайдиган норма бўлиб хизмат қилади.

Сурхондарё вилоят суди
судьяси