

Янги таҳрирдаги Меҳнат кодексининг мазмун ва моҳияти юзасидан



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 стажи 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

(туғруқча) парваришлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Бундан ташқари, янги таҳрирдаги Кодексида 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 Кодексининг 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

З.Э.Мавлонов