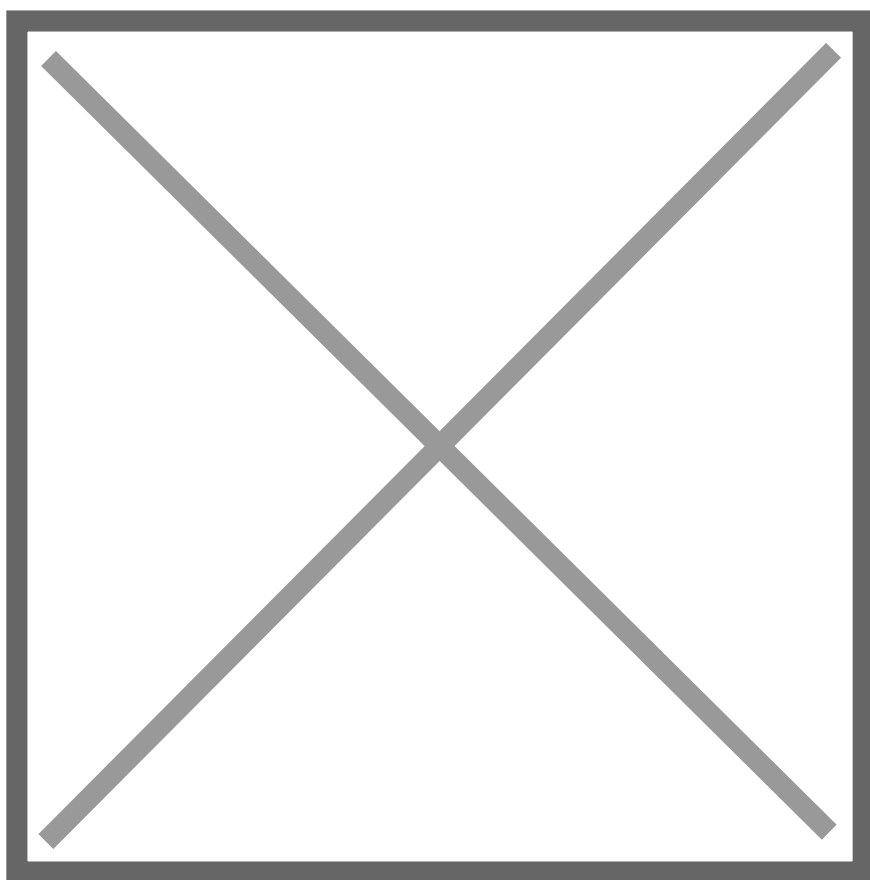


Мавзу: Иш берувчи томонидан бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида тақдим этиладиган кафолатлар

**Иш берувчи томонидан бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида тақдим
этиладиган кафолатлар**



Янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 97-моддасида иш берувчининг бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасидаги мажбуриятлари белгилаб қўйилган.

Хусусан, иш берувчининг зиммасида бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида қуйидаги мажбуриятлар бўлади:

- ушбу Кодекснинг 166-моддасига мувофиқ ходимларни ишдан бўшатиш тўғрисида ахборот тақдим этиш;

- ушбу Кодекснинг 119-моддасининг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишга йўл қўймаслик;
- ушбу Кодекснинг 99-моддасига мувофиқ иш ўринларининг белгиланган энг кам сони ҳисобига шахсларни ишга жойлаштириш;
- ушбу Кодекснинг 165-моддасига мувофиқ ходимларни меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш;
- ушбу Кодекснинг 144-моддасига мувофиқ ходимнинг иш ўрнини бошқа ишга ўтказиш тартибида сақлаш чораларини кўриш;
- меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 100-моддаси биринчи, иккинчи ва учинчи қисмларига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда ўртача ойлик иш ҳақини ишга жойлаштириш даврида сақлаб қолиш;
- таклиф этилган шахсларга ушбу Кодекснинг 101-моддасига мувофиқ кафолатлар бериш;
- ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 102-моддасига мувофиқ алоҳида асосларга кўра бекор қилинган ходимларни қайта ишга қабул қилиш;
- жамоа келишувларига ва жамоа шартномасига мувофиқ қўшимча кафолатлар бериш.

Иш берувчининг зиммасида бандлик ва ишга жойлаштириш соҳасида қонунчиликка мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

Шунингдек, мазкур кодекснинг 98-моддасида ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш чоғидаги кафолатлари кўрсатилган.

Оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари технологиянинг, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишнинг ўзгариши, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши билан боғлиқ бўлган ташкилот ходимларининг сони ёки штати ўзгарганлиги сабабли ёки ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилганлиги муносабати билан ўзи билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши назарда тутилаётган ходимлар сонининг кўрсаткичларидан иборатдир.

Ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш мезонлари жумласига қуйидагилар киради:

а) ходимларининг сони йигирма нафар ва ундан ортиқ бўлган ҳар қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги ташкилотни (унинг алоҳида бўлинмасини) тугатиш;

б) ходимлар сонининг (штатининг) қўйидаги миқдорда:

ўттиз календарь кун ичида эллик нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

олтмиш календарь кун ичида икки юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг;

тўқсон календарь кун ичида беш юз нафар ва ундан ортиқ ходимнинг қисқариши.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ходимларни оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги қарорларни ушбу кечиктириш келтириб чиқарган йўқотишларни иш берувчига бир вақтнинг ўзида қисман ёки тўлиқ компенсация қилиш орқали олти ой муддатгача тўхтатиб туриши мумкин.

Иш берувчи ходимларни келгусида оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисидаги ахборотни ушбу Кодекснинг 166-моддасида назарда тутилган тартибда ва муддатларда меҳнат органининг ҳамда ҳудудий ёки тармоқ касаба уюшмалари бирлашмаларининг эътиборига етказиши шарт. Меҳнат органлари мазкур ахборотни олгач, ишдан бўшатилаётган ходимларни қонунчиликда назарда тутилган тартибда ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт.

Вилоят суди судьяси: Д.У.Алмуратова