

ИШСИЗЛИК НАФАҚАСИ

Мухторалиев Мирзамурод Мирзохид Ўғли

Хужжатларни қабул қилиш ва тақдим этиш шўбаси Бош мутахассиси

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15099982>

Ўзбекистон Республикасининг "Аҳоли бандлиги тўғрисида"ги қонунининг 51-моддасида;

Белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахслар ишсизлик нафақаси олиш ҳуқуқига эга.

Ишсизлик нафақасини тўлаш ишсиз шахснинг яшаш жойи бўйича Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

Ишсизлик нафақасига солиқ солинмайди.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб тан олинган шахсга у маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатга олинган биринчи кундан эътиборан ҳисобланади ва тўланади.

Ишсизлик нафақаси ўн икки ойлик давр ичида кўпи билан йигирма олти календарь ҳафта давомида тўланади.

Жорий ойда ишсизлик нафақасини тўлаш ўтган ой учун амалга оширилади.

Тўлиқ бўлмаган календарь ой учун ишсизлик нафақасини тўлаш чоғида ишсизлик нафақаси мазкур нафақа тўланиши керак бўлган ушбу календарь ойдаги кунлар сонининг тўлиқ календарь ойдаги кунлар сонига мутаносиб миқдорда тўланади.

Ишсизлик нафақасини олиш даврида ишсиз шахс касал бўлган тақдирда ишсизлик нафақасини ишсиз шахснинг қариндошлари (отаси, онаси, эри (хотини), вояга етган болалари) ёки белгиланган тартибда расмийлаштирилган ишончнома асосида ишсиз шахснинг бошқа ишончли шахслари томонидан олишга йўл қўйилади.

Ўз меҳнат стажини ҳужжат билан тасдиқлаш имкониятига эга бўлмаган шахсларга ишсизлик нафақасини тайинлаш чоғида уларга илгари ишламаганлар ва биринчи марта иш қидираётганлар сифатида қаралади.

Ишсизлик нафақасини олиш даврида ишсиз шахс иш қидириши ва ишга жойлаштиришга доир йўлланма (ишга жойлаштиришга кўмаклашиш юзасидан мурожаатнома) ёхуд касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ёки малакасини оширишга йўлланма олиш учун икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилиши шарт.

"Аҳоли бандлиги тўғрисида"ги қонунининг 10-моддасида;

Худудий меҳнат органлари:

тегишли ҳудудда давлат бошқаруви органларининг ва бошқа ташкилотларнинг аҳоли бандлиги соҳасидаги фаолиятини ҳамда ҳамкорлигини мувофиқлаштиради;

аҳоли бандлигига кўмаклашишга доир худудий дастурларнинг бажарилиши юзасидан мониторингни, иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни ишга жойлаштириш, шунингдек аҳолини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш жараёнлари мониторингини амалга оширади;

тегишли ҳудудда тармоқлар ва туманлар (шаҳарлар) кесимида иш ўринларини ташкил этишга доир ҳар йилги давлат буюртмасини шакллантиради;

тегишли ҳудудда иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир ҳар йилги давлат буюртмасини шакллантиради;

аҳоли бандлиги масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва маҳаллий меҳнат органларига услубий ҳамда амалий ёрдам кўрсатади;

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тузилмасига кирадиган ишсиз шахсларни ва банд бўлмаган аҳолини касб-ҳунарга ўқитиш марказларига, «Ишга марҳамат» мономарказларига (бундан буён матнда касбга ўқитиш марказлари деб юритилади), бошқа ўқув муассасаларига, ташкилотларга, шу жумладан белгиланган тартибда аккредитация қилинган нодавлат касб-ҳунар таълими марказларига (бундан буён матнда касб-ҳунар таълими муассасалари деб юритилади) қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда грантлар ажратади;

тегишли ҳудудда аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат органлари:

иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни ишга жойлаштириш, шунингдек аҳолини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш юзасидан чоралар кўради;

иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ҳамда уларнинг малакасини ошириш учун касбга ўқитиш марказлари (касб-ҳунар таълими муассасалари) билан тўғридан-тўғри шартномалар тузади;

иш қидираётган шахсларни рўйхатга олади, уларни ишсиз шахслар деб эътироф этиш тўғрисида қарор қабул қилади, уларга ёрдам кўрсатади, ишсиз шахсларга ишсизлик нафақаларини тайинлайди ҳамда тўлайди;

аҳоли бандлигига кўмаклашишга доир ҳудудий дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда иштирок этади, уларнинг бажарилиши юзасидан мониторингни амалга оширади;

ташкilotлар учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларига кўриб чиқиш учун киритади, шунингдек аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахсларни захирага кўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун ташкilotларга юборади;

иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда юборади;

юримдик ва жисмоний шахсларга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда субсидиялар тайинлайди;

касбга ўқитиш марказларига (касб-хунар таълими муассасаларига) қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда грантлар ажратиш учун талабномалар шакллантиради;

комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар билан аҳоли бандлиги соҳасида ҳамкорлик қилади;

иш ўринларини ташкил этишга доир давлат буюртмаси бажарилиши мониторингини амалга оширади;

тегишли ҳудудда иш қидираётган шахсларни ва ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ҳамда уларнинг малакасини оширишга доир ҳар йилги давлат буюртмасини шакллантиришда иштирок этади;

коворкинг-марказларининг ва маҳаллий меҳнат органлари ҳузуридаги «Меҳнат гузари» ишсиз аҳоли бандлигига кўмаклашиш маҳалла марказларининг фаолиятини мувофиқлаштиради;

туманлар (шаҳарлар) ҳокимларининг иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш бўйича қарорлари бажарилиши устидан назоратни амалга оширади.

Уш

буқонуннинг

52-моддасида;

Ишсизлик нафақаси ишсиз шахснинг аввалги иш жойидаги охириги бир йилдаги ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоизда белгиланади. Бошқа ҳолларда ишсизлик нафақаси меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдориға нисбатан фоизда белгиланади. Ишсизлик нафақалари сўнгги ўн икки ойлик давр ичида маҳрум бўлган шахсларға — аввалги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида, лекин меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорида оз бўлмаган ва нафақани ҳисоблаш пайтида Ўзбекистон

Республикасида таркиб топган ўртача иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда; илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсларга — меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг камида етмиш беш фоизи миқдорида.

Агарда! Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда; Ушбу қонуннинг 49-моддасига асосан;

Башарти ходим билан тузилган меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги;

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгаришига олиб келган иш ҳажмлари қисқарганлиги ёхуд ташкилот тугатилганлиги;

ходим бажараётган ишига малакаси етарли эмаслиги оқибатида ёки соғлиғининг ҳолатига кўра нолайоқлиги;

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши муносабати билан бекор қилинса, ходимларнинг иш қидириш даврида ўртача ойлик иш ҳақи ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинган ҳолда, бироқ икки ойдан ортиқ бўлмаган муддатга сақланиб қолади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар мулкдор ўзгарганлиги сабабли тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ташкилот раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтерга нисбатан, ташкилотда бош бухгалтер лавозими бўлмаганда эса — бош бухгалтер вазифаларини бажарувчи ходимга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Агар ушбу модданинг биринчи ва [да](#) кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтса, улар маҳаллий меҳнат органи томонидан берилган маълумотнома бўйича учинчи ой учун ҳам аввалги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу модданинг [ва](#) иккинчи қисмларида кўрсатилган ходимларга уч ойлик давр тугагач мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз шахслар деб эътироф этилади.

Ушбу модданинг [и](#) ва [а](#) кўрсатилган, меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки малакасини ошираётган

ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг бир баравари миқдорида стипендия тўланади.

Маҳаллий меҳнат органи ташкилотларнинг бошқа ташкилотларда ишдан бўшатишга, ишга қабул қилинган шахсларнинг ўқишини ташкил этишга доир харажатларини тўлиқ ёки қисман компенсация қилиши мумкин.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида ёки ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра касб касаллигига учраш натижасида ишдан маҳрум бўлган ҳамда ишга жойлашишга ва касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ёки малакасини оширишга муҳтож бўлган шахслар бўшатишга ходимларга тенглаштирилади.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгаришига олиб келган иш ҳажмлари қисқарганлиги ёхуд ташкилот тугатилганлиги муносабати билан бўшатишга, ишсиз деб эътироф этилган, қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил аввал) пенсияга чиқиш ҳукуқи берилади.

Меҳнат кодексининг 67-моддасида;

Меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқлиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади. Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат

шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади. Агар ушбу модданинг биринчи ва [қўрсатилган](#) ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўттиз календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу модданинг биринчи ва [қўрсатилган](#) ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этилади.

Ушбу модданинг биринчи ва [қўрсатилган](#), меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўттиз календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади. Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар. Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида қўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий веб сайти.
3. Адлия вазирлиги “Ҳуқуқий ахборот” электрон канали.
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси