



## O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASINING QARORI

20 24 yil « 31 » may

№ 314

Toshkent sh.

### **Айрим турдаги нафақаларни тайинлаш ва тўлашни тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш даврида, янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ҳамда болани парваришлаш таътилидаги ходимларга нафақаларни тайинлаш ва тўлашни тартибга солиш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси **қарор қилади:**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг:

а) **281-моддасида** иш берувчи қонунчиликда белгиланган тартибда ўртача иш ҳақи ёки унинг бир қисми миқдоридида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақа тўлаши;

б) **404–406-моддаларида** ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини, боласи икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили даври учун ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бола икки ёшга тўлгунига қадар болани парваришлаш таътили даври учун нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланиши назарда тутилганлиги маълумот учун қабул қилинсин.

2. Қуйидагиларни назарда тутувчи:

а) **Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақаларни ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга нафақани тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби тўғрисидаги низом 1-иловага мувофиқ:**

вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотиш билан боғлиқ касаллик вақтида (шикастланишда), санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанганда, касалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда, ходимларга вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини бериш тартиби;

ҳомиладорлик ва туғиш даврида, янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ҳамда болани парваришлаш таътилидаги ходимларга нафақаларни ҳисоблаш, тайинлаш ва тўлаш тартиби;

**б) Бюджет ташкилотлари ҳисобланмайдиган юридик ва жисмоний шахсларда ишлайдиган оналарга бола икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариши бўйича ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом 2-иловага мувофиқ тасдиқлансин:**

бола парвариши бўйича нафақа парвариш қилинаётган болалар сонидан ва нафақа олувчи шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар, ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 60 фоизи миқдорда тўланиши;

ишлайдиган оналарга бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришlash таътили даврида нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби.

3. Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат ижтимоий суғурта тизимини ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2022 йил 20 сентябрдаги 515-сон қарорига 3-иловага мувофиқ ўзгартириш ва қўшимчалар киритилсин.

4. Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўзлари қабул қилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни икки ой муддатда ушбу қарорга мувофиқлаштирсин.

5. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосари – иқтисодиёт ва молия вазири Ж.А.Кўчқоров ҳамда Ўзбекистон Республикаси камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазири Б.А.Мусаев зиммасига юклансин.

**Ўзбекистон Республикасининг  
Бош вазири**



**А. Арипов**

Вазирлар Маҳкамасининг  
2024 йил 31 майдаги 314-сон қарорига  
1-илова

**Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича  
нафақаларни ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган  
ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга нафақани  
тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби тўғрисида  
НИЗОМ**

**1-боб. Умумий қоидалар**

1. Ушбу Низом вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақаларни ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга нафақани (кейинги ўринларда – нафақа) тайинлаш ҳамда тўлаш тартибини белгилайди.

2. Мазкур Низомда куйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

**вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси** – вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотиш билан боғлиқ касаллик вақтида (шикастланишда), санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанганда, касалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда, карантинда, сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, меҳнат лаёқатини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) кўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда ходим меҳнат мажбуриятларини бажара олмаганлиги учун иш берувчилар томонидан тўланадиган кафолатли қўшимча тўлов;

**меҳнатга лаёқатсизлик варақаси** – ходимни ишдан озод қилиш, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўлаш учун асос бўладиган ҳамда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик билан кечадиган касалланишнинг ҳисоби юритиладиган ҳужжат;

**ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси** – аёлга туғруққача етмиш календарь кун ҳамда туғруқдан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёхуд икки ёки ундан ортиқ бола туғилган тақдирда, етмиш календарь кун) давомида таътил даврида меҳнат мажбуриятларини бажара олмаганлиги учун иш берувчилар томонидан тўланадиган кафолатли қўшимча тўлов;

**янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақа** – ходимга янги туғилган болани фарзандликка олган ёки васийлик белгиланган кундан (фарзандликка олиш бўйича суд ҳал қилув қарори кучга кирган ва болага васий тайинлаш бўйича туман, шаҳар ҳокимининг қарори қабул қилинган кундан) бошлаб ва бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (бир вақтнинг ўзида икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинган тақдирда эса, етмиш календарь кун) ўтгунига қадар таътил даврида меҳнат мажбуриятларини бажара олмаганлиги учун иш берувчилар томонидан тўланадиган кафолатли қўшимча тўлов;

**умумий иш стажи** – нафақа миқдорини белгилаш учун аниқланадиган ходимнинг ташкилотларда меҳнат фаолияти амалга оширилган умумий давр.

3. Бюджет ташкилотлари томонидан нафақа бюджет маблағлари ҳисобидан тўланади.

Иш берувчилар томонидан нафақа ўз маблағлари ҳисобидан тўланади.

Бюджет ташкилотларидан ташқари барча юридик шахсларда ва якка тартибдаги тадбиркорларда ишловчи аёлларга давлат ижтимоий суғуртаси бўйича ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақани тайинлаш ва тўлаш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат ижтимоий суғурта тизимини ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2022 йил 20 сентябрдаги 515-сон қарорига мувофиқ амалга оширилади. Иш берувчиларнинг нафақа тўлаш бўйича мажбуриятлари Ижтимоий суғурта жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланган нафақа миқдоридан камайтирилади.

4. Ходимга нафақа, агар уни олиш ҳуқуқи иш берувчи билан якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларда бўлган даврда (синов даври ҳамда ишдан бўшатиш кунни ҳам қўшиб) пайдо бўлса, берилади.

5. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, шунингдек, ҳомиладорлик ва туғиш таътили, янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил кунлари ходимнинг ишдан ноқонуний бўшатиш тўғрисида низо кўриб чиқиладиган даврга тўғри келган ҳолларда, у ишга тикланган ёки суд томонидан меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф равишда бекор қилинганлиги бўйича қарор қабул қилинган тақдирдагина (барча меҳнатга лаёқатсиз давр учун), нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

6. Нафақа тўлаш муддатлари жамоа шартномасида ёки ички ҳужжатда, улар мавжуд бўлмаганда эса меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган муддатларда белгиланади, лекин меҳнатга лаёқатсизлик варақаси тақдим этилгандан кундан бошлаб ўн олти календарь кундан кўп бўлмаслиги лозим (қонунчиликда белгиланган иш ҳақи бир ойда бир марта тўланадиган ходимлар тоифаси бундан мустасно).

## **2-боб. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси**

7. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилади:

вақтинчалик меҳнат лаёқатини йўқотиш билан боғлиқ касаллик вақтида (шикастланишда);

санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанганда;

касаланган оила аъзосини парваришлар зарур бўлганда;

карантинда;

сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда;

меҳнат лаёқатини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда.

8. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тайинлаш учун фақат қонунчиликда белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади.

Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда, нафақа, унинг ўрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади.

9. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси меҳнат лаёқати йўқолган биринчи кундан бошлаб у тиклангунга қадар ёки Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Ижтимоий ҳимоя миллий агентлиги ҳамда унинг ҳудудий бўлинмалари томонидан ногиронлик белгилангунга қадар, ҳатто бу даврда ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам берилади.

10. Олий, ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотларини, магистратура, клиник ординатура, таянч докторантура ва докторантурани тамомлаган ҳамда белгиланган тартибда ишга юборилган шахсларга нафақа меҳнат шартномасига кўра улар ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

11. Иш ҳақи, суткалик ва кўчиш бўйича харажатларни олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимга иш жойига бораётган даврда бошланган меҳнатга лаёқатсизлик кунлари учун нафақа тўланади.

12. Ходимнинг меҳнатга лаёқатсизлик кунлари йиллик (асосий ва қўшимча) таътил даврига тўғри келган ҳолларда, меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган давр учун нафақа тўланади.

13. Санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанишда, агар асосий ва қўшимча таътил ходимнинг санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволаниши учун етарли бўлмаса, нафақа берилади. Бундай ҳолда санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанишнинг барча даври учун (йўлланма, даволаниш муддати) санаторий ва соғломлаштириш муассасаларига бориш-келиш вақтини қўшиб, аммо ходимнинг йиллик таътилини чиқариб ташлаган ҳолда нафақа берилади.

Байналминал жангчиларга, Чернобиль АЭС фалокати оқибатларини тугатишда қатнашган, шунингдек, санаторий ва соғломлаштириш муассасаларига даволанишни давом эттириш учун даволаш муассасаларидан ўткир миокард инфаркти билан касалланган, жарроҳлик услуби билан юракни аортакоронар шунтирлаш ва аневризмлари, ошқозоннинг яралик касаллиги, ўн икки бармоқ ичак касаллигидан даволанган ва ўт пуфагини олиб ташлашдан кейин бевосита юборилган, шунингдек, сил касаллиги билан оғриган ходимларга нафақа санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида бўлган барча вақт учун берилади.

Ўн олти ёшгача ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-оналардан бирига (ҳомийга ёки васийга), ногиронлиги бўлган боланинг санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволанган барча даври учун (санаторий ва соғломлаштириш муассасаларига бориш-келиш вақтини ҳисобга олиб) унга якка тартибда парвариш зарурлиги тўғрисидаги тиббий хулоса мавжуд бўлганда нафақа берилади.

14. Уч ёшгача болани ёки 16 ёшгача ногиронлиги бўлган болани парваришlash билан банд бўлган она ёки ота касал бўлиб, болани парваришlashга қурби етмай қолган ҳолларда, парвариш билан банд бўлган ишлаётган бошқа оила аъзолари ёки қариндошларига (меҳнатга лаёқатсизлик варақасига асосан) нафақа берилади.

15. Агарда ходим карантин чоралари амалга оширилаётган вақтда санитария-эпидемиология хизмати органлари томонидан атрофидаги шахслар орқали юқумли касалликка чалиниш хавфининг олдини олиш мақсадида ишдан четлатилган бўлса, нафақа берилади.

16. Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинган ходим даволаниш қоидасини бузмаган ҳолда бошқа ишни бажариш имконига эга бўлиб, у тиббий-маслаҳат комиссияси хулосаси (бундай комиссиялар бўлмаган жойларда эса даволовчи шифокорнинг, даволаш муассасасининг бош шифокори томонидан тасдиқланган хулосаси) асосида вақтинча бошқа ишга ўтказилиши мумкин.

Касб касаллиги оқибатида бошқа ишга ўтказилган шахсларга нафақа, агар у амалдаги қонунчилик ҳужжатларига биноан аввалги иш ҳақи билан янги иш ҳақи ўртасидаги фарқни иш берувчилардан олиш ҳуқуқига эга бўлмаса берилади.

Башарти, меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи ходимга бошқа иш топиб бера олмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган иш кунлари учун нафақа умумий асосларда тўланади.

17. Реабилитация муассасаларида бўлган барча вақт ва унга келиб-кетиш вақти учун нафақа тўланади.

18. Мавсумий ва вақтинчалик ишларда банд бўлган ходимларга меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа умумий асосларда, бошқа сабаблар оқибатидаги вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси мавсумий ёки вақтинчалик иш тўғрисида тузилган меҳнат шартномасида кўрсатилган иш кунлари доирасида тўланади.

19. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик қуйидаги даврларга тўғри келганда нафақа тўланмайди:

иш ҳақи сақланмаган таътил;

иш ҳақи қисман сақланадиган таътил;

болани парваришlash бўйича таътил;

иш вақтинча тўхтатилган (иш ҳақи сақланмаган вақтда);

ходим ишдан (лавозимдан) четлаштирилиб, иш ҳақи тўлаш тўхтатиб қўйилганлиги сабабли ишламаган;

ҳарбий ўқув ёки текширув йиғини;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган ўқув таътили вақтида.

Ушбу даврлардан бошланиб давом этаётган вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси ходим ишга чиқиши (лавозимга тикланиши) лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

20. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси куйидаги ҳолларда берилмайди:

ишдан ёки бошқа вазифалардан бўйин товлаш мақсадида ўз саломатлигига атайлаб зиён етказган ёхуд ўзини касалликка солганда;

гиёҳвандлик ёки мастлик билан боғлиқ ҳаракатлар оқибатида, шунингдек, спиртли ва гиёҳвандлик моддаларини истеъмол қилиш натижасида касалликка чалинганда (жароҳатланганда);

жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланганда;

суд қарори асосида мажбурий даволанишга юборилганда (руҳий касаллардан ташқари);

ҳибсда бўлган даврда;

суд-тиббий экспертизасидан ўтиш даврида.

21. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бошланишидан олдин узрсиз сабабларга кўра ишга келмаган, улар учун шифокор белгилаган тартибни бузган ёки узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда шифокор кўригига ёки Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Ижтимоий ҳимоя миллий агентлиги ҳамда унинг ҳудудий бўлинмаларига келмаган ходимлар қонидани бузган кундан бошлаб иш берувчилар томонидан тўланадиган нафақадан маҳрум қилинадилар.

22. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси иш стажининг давомийлигидан қатъи назар, ўртача иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида куйидагиларга тўланади:

байналминал жангчиларга;

қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга;

Чернобиль АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга;

меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги натижасида вақтинчалик меҳнатга лаёқатсиз бўлган ходимларга;

пандемия, техноген, табиий ва экологик тусдаги фавқулодда вазиятлар юзага келган ҳолларда, ушбу фавқулодда вазиятларга сабабчи бўлган инфекцияси билан зарарланиши ёки зарарланган деб гумон қилиниши муносабати билан карантинга жойлаштирилган ва 14 ёшгача бўлган боласини парвариш қилаётган ота-оналарга (уларнинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар).

23. Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, ОИТС, мохов (лепра) касаллиги, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга умумий иш стажининг давомийлигига боғлиқ равишда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдориди;

б) умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 80 фоизи миқдориди;

в) умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдориди.

24. Мазкур Низомнинг 22 ва 23-бандларида назарда тутилган ходимлардан ташқари қолган ходимларга вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин (сағир) етимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 80 фоизи миқдориди;

б) умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга ўртача ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдориди.

25. Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафида муддатли хизматдан бўшатиладиган сўнг бир ой ичида касал бўлиб қолган собиқ ҳарбий хизматчиларга вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси – республикада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдориди тўланади.

26. Нафақа миқдори вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик бошланган кунгача меҳнат дафтарчаси ёхуд электрон меҳнат дафтарчаси, унинг ўрнига берилган бошқа ҳужжат асосида ҳисобланган умумий иш стажига мувофиқ аниқланади.

27. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тайинлаш учун умумий иш стажини аниқлаш ва ҳисоблашда Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 13 октябрдаги 592-сон қарори билан тасдиқланган Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомда белгиланган пенсияларни тайинлаш учун иш стажини ҳисоблаб чиқиш тартиби татбиқ этилади.

**3-боб. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақалар**

28. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган (суднинг ҳал қилув қарори ва ҳокимнинг васий ёки ҳомий тайинлаш бўйича қарори бўйича) ходимга бериладиган нафақаларни тайинлаш ва тўлаш учун белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади.

29. Меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда, нафақа унинг ўрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади.

30. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа (шу жумладан, ҳомила тушган ҳолларда) ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақа меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча давр учун тўланади.

31. Ходим ишдан бўшатилишининг нотўғрилиги ҳақида низо юзага келган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга таътил берилганда, нафақа у ишга қайта тикланган ёки меҳнат шартномаси қонунга хилоф равишда бекор қилинганлиги бўйича қарор қабул қилинган тақдирда берилади. Бунда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақалар қарор қабул қилингандан сўнг тўланмаган барча меҳнатга лаёқатсиз давр учун тўланади.

32. Олий, ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотларини, магистратура, таянч докторантура, клиник ординатура, докторантурани тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган ходимларга ишни бошлагунга қадар нафақалар берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асосида меҳнат шартномасига кўра ходим ишга келиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

33. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда иши вақтинчалик тўхтатилган ёки ишдан (лавозимдан) четлаштириш оқибатида ходим ишламаган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга таътил берилганда, нафақа кўрсатилган давр тугагандан кейин ходим ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

34. Ходим йиллик (асосий ва кўшимча) таътилда ва болани парваришlash учун таътилда бўлган вақтда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга таътил берилганда, нафақа таътилни меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча кунлари учун берилади.

35. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақалар ходим:

ишга қабул қилинган кундан 12 ойгача иш стажига эга бўлганда – ўртача ойлик иш ҳақининг 75 фоизи;

ишга қабул қилинган кундан 12 ой ортиқ иш стажига эга бўлганда – ўртача ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўланади.

#### **4-боб. Нафақаларни ҳисоблаш тартиби**

36. Нафақалар барча ҳолларда ходимнинг ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

37. Нафақалар бўйича ўртача иш ҳақи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 257-моддаси, мазкур Низом ва меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳисобланади.

38. Нафақанинг умумий суммаси кунлик ўртача иш ҳақини ушбу ойда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил туфайли ишга келмаган иш кунлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

39. Агар вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил даврида иш ҳақи ўзгарган бўлса, шу даврдан бошлаб нафақа миқдори ҳам тегишли равишда қайта ҳисоблаб чиқарилади.

40. Нафақалар ўриндошлик асосидаги (шу жумладан, ички ўриндошлик асосидаги) иш жойи бўйича ҳам алоҳида тўланади, соғлиқни сақлаш муассасаси томонидан берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхаси ўриндошлик асосидаги иш жойидан нафақа олиш учун асос ҳисобланади.

41. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил иш вақтида бошланиб, ташкилот (цех, бўлим) ишни вақтинча тўхтатиши даврида давом этса, нафақа ўша касб ва малакага эга бўлган ходимларга мана шу тўхтатилган давр учун тўланадиган иш ҳақи миқдорида берилади. Бунда нафақа миқдори умумий қоидалар бўйича ҳисобланган ва олиши лозим бўлган нафақа миқдоридан ошмаслиги лозим.

42. Агар вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил ишнинг вақтинча тўхтатилган даврида бошланган бўлса, иш тўхтатиб қўйилган давр учун (бекор туриб қолинган вақт учун) нафақа қуйидаги миқдорида берилади:

иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун (иқтисодий, технологик, техник ёки ташкилий сабабларга кўра ишни вақтинча тўхтатиб туриш) ходимнинг тўлиқ миқдорида;

иш берувчига ва ходимга боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бекор туриб қолинган вақт учун бекор туриб қолинган вақтга мутаносиб равишда нафақанинг учдан икки қисми миқдорида.

43. Агар ходим меҳнатга лаёқатсизлик варақасини иш ҳақига туман коэффициентини ва устамалар белгиланган жойларда ишлаш даврида олган бўлса, бу жойлардан ташқарида бўлган вақт учун вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси (шу жумладан, меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги муносабати билан) устамалар ҳисобга олинмаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Ушбу қоида ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ва янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақани ҳисоблаб чиқаришда қўлланилмайди.

44. Иш ҳақиға устама ёки муайян муддатга ёхуд муайян жойда вақтинчалик бўлганлиги учун иш ҳақиға оширилган коэффицент белгиланган ходимга нафақа бу устама ёки коэффицент ҳисобга олинган ҳолда, устама ёхуд оширилган коэффицент белгиланган кунгача ёки вақтинчалик бўлганлиги муносабати билан улар тўланган жойдан чиқиб кетган кунгача берилади.

45. Иш шароитларига кўра йилнинг турли даврлари бўйича турлича иш ҳақлари белгиланган тақдирда (дарё флоти экипажлари аъзоларидан ташқари), нафақа ходим ўз иш жойида қолганда оладиган иш ҳақи миқдорига қараб белгиланади. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик маълум бир даврда бошланиб, иккинчи даврда давом этган тақдирда иккинчи даврнинг иш ҳақи бўйича нафақа ишловчилар учун иш ҳақи ўзгарган муддатдан бошлаб тўланади. Меҳнатга ишбай асосида ҳақ тўланганда юқорида қайд этилган ҳолларнинг иккинчи даври учун нафақа ходимнинг тариф ставкасидан келиб чиққан ҳолда тўланади.

46. Дарё флоти экипажлари аъзоларига нафақа вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътил бошланган йилдан олдинги календарь йилдаги ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик содир бўлган йилда ишга кирган шахсларга, шунингдек, тўлиқ календарь йил ишламаганлар учун нафақани ҳисоблаб чиқаришда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик содир бўлган даврдан олдинги вақтдаги иш ҳақи инобатга олинади.

Дам олиш кунлари (отгул) учун нафақа лавозим маошидан (тариф ставкасидан) келиб чиққан ҳолда тўланади.

Дарё флоти экипажларининг вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътили) кунлари ҳақ тўланмайдиган захирада (резервда) бўлган даврга тўғри келган ҳолларда нафақа тўланмайди.

47. Иш соатларини ҳисоблаб чиқиш имкони бўлмаган ходимларга (уй ишчиларга, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари, иккиламчи ва бошқа хил ашёларнинг штатли тайёрловчиларига, озиқ-овқат чиқиндиларини йиғувчиларга, тарқатиш ва ташиш савдоси сотувчиларига, суратга олиш ташкилотлари агентларига ва бошқа шундай тоифадаги ходимларга) нафақа вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан бериладиган ҳамда янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган таътилнинг барча календарь кунларига тўланади.

48. Ходимлар қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга иш берувчилар томонидан юборилганда ва ўқиш даврида нафақалар уларнинг иш ҳақлари тўлиқ ёки қисман сақланган тақдирда, умумий асосларда берилади.

49. Ишлаб чиқариш амалиёти даврида иш ҳақи тўланадиган иш ўринларига ёки лавозимларга тайинланган олий ўқув юртлари талабаларига, ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотлари, умумий ўрта таълим ташкилотлари ўқувчиларига ишлаб чиқариш амалиётини ўташ кунларига тўғри келганда нафақа ишлаб чиқариш амалиёти ўтаётган жойларидан умумий асосларда, лекин ишлаб чиқариш амалиёти якунланиши лозим бўлган кунга қадар тўланади.

Ушбу тартиб қурилиш объектларида ва иқтисодиётнинг бошқа тармоқларида талабалар гуруҳларида ишлаётган ўқувчиларга ҳам жорий этилиб, нафақа миқдори гуруҳда олган иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади ва иш жойидан берилади.

50. Олий, ўрта махсус, касб-хунар таълим ташкилотларини, магистратура, таянч докторантура, клиник ординатура, докторантурани тугатган ва белгиланган тартибда ишга юборилган шахсларга нафақанинг миқдори умумий қоидалар бўйича ҳисоблаб чиқариш ва уларнинг эгаллашлари лозим бўлган лавозим маошларидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

51. Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахсларга нафақа умумий асосларда берилади. Бунда аввалги иш жойларида жазони ўтаётган шахсларга нафақа миқдори жазони ўташ бошланишига қадар бўлган умумий иш стажига қараб белгиланади.

Мазкур нафақалар суд ҳукми билан уларнинг иш ҳақларидан ундиришлар ушлаб қолинган ҳолда тўланади.

### **5-боб. Нафақаларни тайинлаш ва тўлаш**

52. Нафақалар ходимнинг асосий иш жойидан ташкилотнинг Нафақа тайинлаш комиссияси (кейинги ўринларда – Комиссия) ёки иш берувчи томонидан буйруқ билан вакил қилинган шахс (кейинги ўринларда – вакил қилинган шахс) томонидан тайинланади. Комиссия таркиби, аъзолари сони ва раиси иш берувчининг буйруғи ёки бошқарувининг қарори билан тасдиқланади.

53. Комиссия ёки вакил қилинган шахс нафақа тўлашга асос бўлувчи ҳужжатларни кўриб чиқиш жараёнида ўзига маълум бўлган, сир сақланиши лозим бўлган маълумотларни ошкор қилмаслиги лозим.

54. Ходимлар вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик муддати тугаганидан сўнг ишга чиқишининг биринчи кунидеёқ ташкилотнинг кадрлар бўлими ёки иш берувчи томонидан тайинланган кадрлар бўйича масъулга (кейинги ўринларда – кадрлар бўлими) меҳнатга лаёқатсизлик варақасини тақдим этадилар. Меҳнатга лаёқатсизлик давом этаётган ҳолларда, навбатдаги иш ҳақи берилиши вақти келганда топширилиши мумкин.

55. Нафақани олиш учун масофадан туриб ишловчи ходим меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг аслини, агар ходим ўриндош бўлса, ҳужжатларнинг кўчирма нусхаларини иш берувчига маълум қилинадиган буюртма хат билан почта орқали юборади.

56. Иш берувчиларда меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг тегишли бандлари кадрлар бўлими томонидан шу куннинг ўзида зарур маълумотлар ёзилишини таъминлайди ва меҳнатга лаёқатсизлик варақасини (бемор ҳақидаги маълумотлар ёзилиб, имзо қўйилган ҳолда) Комиссияга ёки вакил қилинган шахсга топширади.

57. Меҳнатда майибланиш туфайли вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бошланганда нафақа ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса содир бўлганлик ҳақидаги (Н-1-шаклда) далолатнома асосида тайинланади.

Агар бахтсиз ҳодиса бошқа шароитларда рўй берса (уйда, ишга бориш ёки ишдан қайтишда, давлат ёки жамоатчилик бурчини бажараётган пайтда), нафақа рўй берган бахтсизлик сабаблари иш берувчи томонидан ўрганиб чиқилгандан кейингина тайинланади.

58. Қуйидаги шароитларда юз берган (жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланиш ҳолларидан ташқари) жароҳатланиш меҳнатда майибланиш деб ҳисобланади:

меҳнат бурчини бажараётган пайтда (шу жумладан, хизмат сафари вақтида), шунингдек, махсус топшириқ бўлмаган ҳолларда ҳам иш берувчилар манфаатини кўзлаб амалга оширилган хатти-ҳаракатлар пайтида;

иш берувчининг транспортда ишга бораётган ёки ишдан қайтаётганда;

иш вақти давомида (шу жумладан белгиланган танаффус вақтида) ташкилот ҳудудида ёки бирон-бир бошқа иш жойида, иш бошладан олдин ёки ишдан кейин иш қуролларини, кийим-кечакларини ва ҳоказоларни тартибга келтириш пайтларида;

ички меҳнат тартиб-қоидаларига зид бўлмаган тақдирда, иш вақти давомида ташкилотга яқин бўлган жойда ёки бошқа иш жойида (белгиланган танаффусларда) ҳозир бўлганда;

асосий иш билан боғлиқ бўлмаса ҳам, давлат ва жамоатчилик олдидаги бурчларини бажараётган чоғида;

инсон ҳаётини қутқариш, ҳуқуқ-тартиботни, давлат ва жамоат мулкани, шунингдек, фуқаролар мулкларини муҳофаза қилиш бўйича фуқаролик бурчини бажараётган пайтида;

донорлик вазифаларини бажариш натижасида меҳнатга лаёқатининг йўқотилиши.

59. Касб касалликлари бўйича вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тайинлашда Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 8 февралдаги 62-сон қарори билан тасдиқланган Касб касалликлари рўйхатида кўрсатилган касалликлар ҳисобга олинади.

60. Мазкур Низомга биноан нафақа олиш ҳуқуқи Комиссия ёки вакил қилинган шахс ҳар бир меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича тўлов амалга оширилиши лозим бўлган кунлар сонини ва ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан белгиланадиган нафақа фоизи миқдорини белгилайди. Нафақа фоизи миқдори нафақа белгилаш баённомасида ва Комиссия раиси ёки вакил қилинган шахс имзоси қўйилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасида қайд қилинади.

61. Меҳнатда майибланиш туфайли вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси Комиссия ёки вакил қилинган шахс томонидан (жароҳатланган ходимнинг аҳволи Комиссия мажлисига келишга имкон берган тақдирда, унинг иштирокида) тайинланади. Нафақадан маҳрум этиш, нафақадан тўлиқ ёки қисман рад этиш масаласи нафақа олувчининг иштирокида кўриб чиқилади.

62. Ходим меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирда, Комиссия ёки вакил қилинган шахс нафақа бермаслик тўғрисида қарор чиқаради ва рад этиш сабабларини меҳнатга лаёқатсизлик варақасига қайд этади.

63. Нафақа тайинлангандан сўнг Комиссия ёки вакил қилинган шахс ташкилотнинг ҳисоб-китоб бўлимига (бухгалтерия) нафақа чиқариш ва тўлаш учун белгиланган тартибда расмийлаштирилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасини топширади.

64. Тўланадиган ва тўланмайдиган меҳнатга лаёқатсизлик варақалари, шунингдек, нафақа олиш учун тақдим этилган барча бошқа ҳужжатлар ташкилот бухгалтериясида пулли ҳужжатларга тенг ҳолда, барча харажат ҳужжатларидан алоҳида ҳолда сақланади.

65. Иш вақтини, умумий иш стажини ҳисобга олиб бориш, нафақалар тўлаш учун ҳисоб-китобларни бажаришда ахборот-телекоммуникация тармоқлари қўлланиладиган ташкилотларда меҳнатга лаёқатсизлик варақалари ташкилотнинг кадрлар бўлими томонидан ҳисоблаш марказига топширилади. У ерда нафақа тайинлаш ва ҳисоблаб чиқариш тўғрисида иш берувчи томонидан белгиланган шаклда икки нусхада рўйхат тузилади.

66. Меҳнатга лаёқатсизлик варақалари ахборот-телекоммуникация тармоқларида ҳисоб-китобларни чиқариш учун масъул шахснинг имзоси қўйилган икки нусхадаги тўлов рўйхати билан бирга аниқ муддатларда (маошлар бўйича ҳисоб-китоб қилишга 5-6 кун қолганда) Комиссияга ёки вакил қилинган шахсга топширилади.

67. Комиссия ёки вакил қилинган шахс ҳисоб-китобнинг, меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг даволаш муассасаси томонидан (шунингдек, ахборот-телекоммуникация тармоқлари орқали) тўлдирилишининг тўғрилигини, зарур ҳолларда бошқа ҳужжатларни ҳам (бахтсиз ҳодисалар тўғрисидаги далолатномалар ва бошқалар) текширади ва нафақа тайинлаш, белгиланган ҳолларда эса нафақадан маҳрум қилиш бўйича қарор чиқаради. Икки нусхадаги тўлов рўйхатлар Комиссия раиси ёки вакил қилинган шахс томонидан имзоланади.

Тўлов рўйхатининг бир нусхаси меҳнатга лаёқатсизлик варақаси билан бухгалтерияга юборилади. Улар текширувдан ўтказилгандан сўнг бош (катта) бухгалтер томонидан имзоланиб, ҳисоблаш марказига узил-кесил ҳисоб-китоб қилиш ва нафақа суммасини иш ҳақи тўлаш рўйхатига киритиш учун қайтариб юборилади. Шундан сўнг тўлов рўйхати меҳнатга лаёқатсизлик варақалари билан сақлаш учун бухгалтерияга топширилади.

Тўлов рўйхатининг иккинчи нусхаси эса нафақа тайинлаш баённомаси сифатида Комиссияда ёки вакил қилинган шахсда сақланади.

Нафақани ҳисоблашда мазкур бандда кўрсатилган қоидага мувофиқ меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг орқа томони тўлдирилмайди.

68. Ахборот-телекоммуникация тармоқлари ёрдамида фақат нафақа миқдори ҳисоблаб чиқиладиган ташкилотларда нафақа белгилаш ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини тўлдириш (“Бухгалтерия томонидан тўлдирилади” деган бўлимдан ташқари) мазкур Низомнинг 60, 61, 65, 66 ва 67-бандларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

“Бухгалтерия томонидан тўлдирилади” деган бўлимдаги маош ва унинг асосида чиқарилган нафақа миқдори ҳақидаги маълумот ахборот-телекоммуникация тармоқларида тайёрланганда, ҳисоб-китоб ишлари учун масъул шахснинг ва бош (катта) бухгалтернинг имзолари бўлган тўлов рўйхатида келтирилади. Тўлов рўйхатларига меҳнатга лаёқатсизлик варақалари илова қилинади.

Нафақалар ахборот-телекоммуникация тармоқларида ҳисоблаб чиқариладиган ташкилотларда нафақаларни тайинлаш ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини расмийлаштириш худди шундай тартибда амалга оширилади.

69. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақалар, шу жумладан, сил касаллиги санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволаниш учун бериладиган нафақалар, иш ҳақи тўлаш учун белгиланган муддатларда тўланади.

Бошқа турдаги санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида даволаниш учун бериладиган нафақалар ходим санаторий ва соғломлаштириш муассасаларидан қайтгандан сўнг тўланади. Бунда нафақа, агар бир томонга бориш вақти бир суткадан ортиқ бўлса, санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида бўлган вақт кўрсатилган “йўлланманинг қайтиш томони”, шунингдек, йўл чипталари Комиссияга ёки вакил қилинган шахсга топширилгандагина берилади. Йўлланма бўйича фойдаланилмаган ҳамда санаторий ва соғломлаштириш муассасаларида, шунингдек, етиб бориш ёки қайтиш йўли белгиланган муддатдан ортиқ бўлган кунлар учун нафақа берилмайди.

70. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси туғишдан олдин амалда фойдаланилган кунларнинг сонидан, янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақа амалда фойдаланилган кунларнинг сонидан қатъи назар, таътилнинг тўлиқ даври учун бир йўла тўланади.

71. Ташкилот тугатилганда, мазкур Низомга мувофиқ нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, янги туғилган болани фарзандликка олган ёки унга васий қилиб белгиланган ходимга бериладиган нафақа тугатилган ташкилотнинг ҳуқуқий вориси ёки тугатиш комиссияси томонидан берилади.

72. Ортиқча тўлаб юборилган нафақа суммаси, агар ортиқча тўлаш санада (арифметик) адашиш ёки нафақа олувчининг қалбаки маълумотнома тақдим қилиши (хужжатларга ўзгартириш киритиш ва бошқалар) туфайли содир бўлган бўлса, нафақа олувчидан ушлаб қолинади.

73. Ушлаб қолиш кейинги сафар тўланадиган нафақа ёки иш ҳақидан амалга оширилади. Ҳар сафар ходим олиши керак бўлган сумманинг 20 фоизидан ортиқ бўлмаган сумма ушлаб қолинади. Ушлаб қолиш ташкилотнинг ҳисоб-китоб бўлими орқали Комиссиянинг ёки иш берувчининг қарори асосида амалга оширилади.

Бу қарор санаш жараёнида йўл қўйилган хато туфайли ортиқча тўлаш содир бўлганда, нафақа тайинланган кундан бошлаб 3 ойдан кечиктирмай, ўз ҳуқуқини суистеъмол қилиш бўйича содир бўлганда эса, чекланмаган муддатда қабул қилиниши мумкин.

74. Агар ходим мазкур ташкилотда ишламаётган бўлса, унга ортиқча тўлаб юборилган нафақа суммаси суд орқали ундирилиб олинади. Нафақа олишда суистеъмолликка йўл қўйилса (қалбаки ҳужжат тақдим этиш, фирибгарлик ва бошқалар), ҳужжатлар қонунда белгиланган чораларни қўллаш учун ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига юборилади.

75. Судларнинг қарорига асосан нафақалардан алимент, майиб бўлганлик ва саломатликка етказилган ва бошқа зарарларни қоплаш бўйича чегирилиши мумкин. Нафақалардан бошқа ҳеч қандай чегирма амалга оширилмайди.

76. Ходимнинг вафоти кунигача олинмай қолган нафақа у билан бирга яшаган оила аъзоларига, шунингдек, унинг қарамоғида бўлганларга берилади.

Ходимнинг вафот этган кунига қадар олинмаган нафақа вафот этган ходим билан қариндош ва бирга истиқомат қилганлик ёки вафот этганнинг қарамоғида бўлганликни тасдиқловчи далил бўлган ҳужжат топширилганидагина берилиши мумкин.

#### **6-боб. Яқунловчи қоидалар**

77. Ташкилотнинг бош бухгалтери Комиссия ёки вакил қилинган шахс билан бир қаторда нафақа тўлаш бўйича маблағларнинг тўғри сарфланиши учун жавобгардир.

78. Агар нафақа тайинлаш ёки ходимнинг умумий иш стажини аниқлаш пайтида қонунчиликда кўзда тутилган қоидалар бузилишига йўл қўйилган ёки тўлов учун тақдим қилинган ҳужжатлар нотўғри расмийлаштирилган бўлса, бош бухгалтер тўловни амалга оширмай, уларни йўл қўйилган хатолар тўғрисидаги ёзма баённома билан Комиссияга ёки вакил қилинган шахс қайтариб бериши шарт.

79. Иш берувчилар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш ва техника хавфсизлиги қоидалари бузилиши оқибатида ходимнинг меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигига чалинганлиги аниқланса, иш берувчилар ушбу шикастланиш ва касаллик сабабли берилган вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақасини тўлашга сарфланган барча харажатларни қонунчиликда белгиланган тартибда қоплаши лозим.

80. Комиссия ёки вакил қилинган шахс томонидан қабул қилинган қарор устидан иш берувчига шикоят қилиниши мумкин.

81. Нафақаларни нотўғри ҳисоблаш, белгилаш ва тўлаш юзасидан қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда шикоят қилиш мумкин.

82. Ушбу Низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг  
2024 йил 31 майдаги 314-сон қарорига  
2-илова

**Бюджет ташкилотлари ҳисобланмайдиган юридик ва жисмоний  
шахсларда ишлайдиган оналарга бола икки ёшга тўлгунга қадар  
бола парвариши бўйича ойлик нафақа тайинлаш  
ва тўлаш тартиби тўғрисида  
НИЗОМ**

**1-боб. Умумий қоидалар**

1. Ушбу Низом бюджет ташкилотлари ҳисобланмайдиган юридик ва жисмоний шахсларда ишлайдиган оналарга ва боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани ҳақиқатда парваришлаётган бошқа қариндошларига, шунингдек, васийсига (кейинги ўринларда – онанинг ўрнини босувчи шахслар) бола икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариши бўйича ойлик нафақани (кейинги ўринларда – бола парвариши бўйича нафақа) тайинлаш ҳамда тўлаш тартибини белгилайди.

2. Бюджет ташкилотларида ишлайдиган аёлларга ва онанинг ўрнини босувчи шахсларга болалар нафақасини тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 21 октябрдаги 654-сон қарори билан тасдиқланган Кам таъминланган оилаларни “Ижтимоий ҳимоя ягона реестри” ахборот тизими орқали аниқлаш, уларга кам таъминланган оилалар болалари учун нафақа ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомда белгиланади.

3. Бюджет ташкилоти ҳисобланмайдиган ташкилотларда (кейинги ўринларда – ташкилот) ишлайдиган оналарга (онанинг ўрнини босувчи шахсларга) бола парвариши бўйича нафақа тўлови мазкур ташкилотнинг ўз маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Ташкилот маблағлари ҳисобидан бола парвариши бўйича нафақа учун сарфланган маблағлар давр харажатларига киритилади.

4. Жисмоний шахс ҳисобланувчи иш берувчиларнинг ходимлари бўлган оналарга (онанинг ўрнини босувчи шахсларга) бола парвариши бўйича нафақа меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, иш берувчилар томонидан ўз маблағлари ҳисобидан тўланади.

**2-боб. Нафақани тайинлаш**

5. Бола парвариши бўйича нафақа туғилган, фарзандликка, васийликка олинган болани икки ёшга тўлгунга қадар парвариш қилиш учун қоида тариқасида боланинг онаси, отаси, бувиси, буваси ёки болани ҳақиқатда парваришлаётган бошқа қариндошларига, шунингдек, васийига болани парваришлаш таътили даври учун иш берувчининг буйруғига асосан тайинланади.

6. Бола парвариши бўйича нафақа тайинлаш учун қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

а) бола парвариши бўйича нафақа тайинлаш учун ариза;

б) бола туғилганлиги тўғрисида гувоҳнома нусхаси.

Боланинг онаси ўрнига нафақа олувчи шахслар, қўшимча равишда боланинг онаси йўқлигини тасдиқловчи ҳужжат – боланинг (болаларнинг) онаси вафот этганлиги тўғрисида гувоҳнома, суд органлари томонидан оналик ҳуқуқидан маҳрум қилинганлик тўғрисида берилган маълумотнома ёки бола парвариши бўйича нафақани боланинг (болаларнинг) онаси олиш имкони мавжуд эмаслигини тасдиқловчи бошқа ҳужжатларни тақдим этади.

7. Бола парвариши бўйича нафақа оналарга (онанинг ўрнини босувчи шахсларга) нафақа олиш учун мурожаат қилинган кундан бошлаб, аммо ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаган кундан сўнг тайинланади.

8. Агар икки ва ундан ортиқ туғилган, фарзандликка ёки васийликка олинган болалар парваришда бўлса, кичик фарзанд икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариши бўйича нафақа тайинланади ва тўланади.

Агар она бола икки ёшга тўлгунга қадар бола парвариши даврида иккинчи фарзандга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил олиш ҳуқуқига эга бўлса, онанинг танлови асосида нафақанинг фақат бир тури тайинланади ва тўланади.

9. Ишлайдиган оналар (онанинг ўрнини босувчи шахслар) хоҳишига кўра болани парваришлаш таътили вақтида тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ёки иш берувчи билан келишув бўйича уйда ишлаши мумкин. Бунда бола парвариши бўйича нафақа ва иш ҳақини бир вақтда олади.

### **3-боб. Нафақани тўлаш**

10. Бола парвариши бўйича нафақа парвариш қилинаётган болалар сонидан ва нафақа олувчи шахсинг меҳнат стажидан қатъи назар ҳар ойда меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорининг 60 фоизи миқдоридан тўланади.

11. Тўлиқ бўлмаган ой учун нафақа онанинг (она ўрнини босувчи шахсинг) ушбу ойдаги таътилда бўлган календарь кунларга мос улушда тўланади.

12. Ишлайдиган (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган, хизмат ўтаётган) оналарга (онанинг ўрнини босувчи шахсларга) бола парвариши бўйича нафақа иш жойидан (таълим олиш, хизмат ўташ жойидан) тўланади.

13. Бола парвариши бўйича нафақа тўлови жорий ой учун иш ҳақини тўлаш муддатларида амалга оширилади.

14. Нафақа олувчи вафот этган ёки ота-оналик ҳуқуқидан маҳрум этилган ёки бола васийликдан қайтариб олинган тақдирда, нафақа болани ҳақиқатда парвариш қилаётган шахсга тайинланади ва охириги нафақа тўланган ойдан кейинги ойдан бошлаб тўланади.

15. Тайинланган, аммо ўз вақтида талаб қилиб олинмаган (тўланмаган) бола парвариши бўйича нафақа ўтган вақт учун нафақа тўланиши керак бўлган даврда кўзда тутилган миқдорда тўлаб берилади.

Нафақа тўловчи ташкилотнинг айби билан ўз вақтида тўланмаган нафақа ҳеч қандай муддатлар билан чегараланмаган ҳолда, ўтган давр учун бир вақтнинг ўзида тўлаб берилади.

#### **4-боб. Нафақани тўхтатиш**

16. Бола парвариши бўйича нафақа қуйидаги ҳолатларда тўхтатилади:

- а) парваришдаги бола икки ёшга тўлганда;
- б) бола тўлиқ давлат таъминотида бўлган махсус муассасалар (меҳрибонлик уйи)га жойлаштирилганда;
- в) бола вафот этганда;
- г) оила бола билан бирга доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига чиқиб кетганда;
- д) болани парваришлаш бошқа қариндош ёки васийга ўтганда.

17. Бола парвариши бўйича нафақа олувчи шахс нафақа тўловини тўхтатишга сабаб бўлувчи ҳолатлар юзага келганда, нафақа тўловини амалга ошираётган ташкилотга хабар бериши шарт.

18. Олдиндан маълум бўлган нотўғри ёки қалбаки ҳужжатлар асосида бола парвариши бўйича нафақа олиш ҳолатлари аниқланганда, мазкур ҳужжатларни тақдим этган шахс жавобгарликка тортилади ва ортиқча тўланган маблағлар белгиланган тартибда ундирилади.

Бола парвариши бўйича нафақа олувчи шахс томонидан нафақа тўловини тўхтатишга сабаб бўлувчи ҳолатлар юзага келганлиги тўғрисида ўз вақтида хабар берилмаганда, нафақа тўловини амалга ошираётган ташкилотнинг қарорига асосан ортиқча тўланган маблағлар нафақа олувчидан белгиланган тартибда ундирилади.

#### **5-боб. Яқунловчи қоидалар**

19. Нафақаларни нотўғри ҳисоблаш, белгилаш ва тўлаш юзасидан қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда шикоят қилиш мумкин.

20. Ушбу Низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг  
2024 йил 31 майдаги 314-сон қарорига  
3-илова

**Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат ижтимоий суғурта тизимини  
ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2022 йил 20 сентябрдаги  
515-сон қарорига киритилаётган ўзгартириш ва қўшимчалар**

**1. Қарорда:**

**а) 2-банднинг “б” кичик бандида:**

биринчи ва иккинчи хатбошилардаги “Молия вазирлигининг” сўзлари  
“Иқтисодиёт ва молия вазирлигининг” сўзлари билан алмаштирилсин;

учинчи ва бешинчи хатбошилардаги “Молия вазирлиги” сўзлари  
“Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

тўртинчи хатбоши қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“Жамғарма маблағларининг бюджет ташкилотларидан ташқари барча  
юримдик шахсларда ва якка тартибдаги тадбиркорларда меҳнат шартномаси  
бўйича охириги олти ой давомида узлуксиз иш стажига эга бўлган аёлларга  
ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тўлаш учун йўналтирилиши;”;

**б) 3-бандда:**

учинчи хатбошидаги “Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги”  
сўзлари “Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги” сўзлари билан  
алмаштирилсин;

бешинчи хатбошидаги “Давлат солиқ қўмитаси” сўзлари “Солиқ  
қўмитаси” сўзлари билан алмаштирилсин;

**2. 1-иловада:**

1-банд қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“1. Ушбу Низом Ўзбекистон Республикасида бюджет ташкилотларидан  
ташқари барча юримдик шахсларда (кейинги ўринларда – юримдик шахслар)  
ва якка тартибдаги тадбиркорларда меҳнат шартномасига асосан охириги 6 ой  
давомида узлуксиз иш стажига эга бўлган аёлларга давлат ижтимоий  
суғуртаси бўйича ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини (кейинги ўринларда –  
нафақа) тайинлаш ва тўлаш тартибини белгилайди.”;

**2-бандда:**

учинчи хатбошидаги “Молия вазирлигида (кейинги ўринларда – Молия  
вазирлиги)” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлигида (кейинги ўринларда –  
Иқтисодиёт ва молия вазирлиги)” сўзлари билан алмаштирилсин;

тўртинчи хатбоши қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“нафақа олувчи – Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорларда охириги 6 ой давомида узлуксиз иш стажига эга бўлган аёл (шу жумладан, якка тартибдаги тадбиркор аёл)”;

6-банд “Юридик шахсларнинг” сўзларидан кейин “ва якка тартибдаги тадбиркорларнинг” сўзлари билан тўлдирилсин;

13-банднинг иккинчи-тўртинчи хатбошилари қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“услуксиз иш стажига эга эканлиги – юридик шахсларда “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплекси (кейинги ўринларда – “ЯММТ” ИДАК), якка тартибдаги тадбиркорларда Солик қўмитасининг маълумотлар базаси (кейинги ўринларда – СҚ базаси) орқали;

меҳнатга ҳақ тўлаш тарзидаги даромадлари мавжудлиги – СҚ базаси орқали;

бюджет ташкилотларида ишлаши ёки ишламаслиги Иқтисодиёт ва молия вазирлигининг “UzASBO” дастурий мажмуаси (кейинги ўринларда – “UzASBO” ДМ) орқали автоматик равишда текширилади.”;

14-бандда:

биринчи хатбоши қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“14. Нафақа олувчининг охириги 6 ой давомидаги узлуксиз иш стажини ҳисоблашда, юридик шахсларда “ЯММТ” ИДАКдаги ва якка тартибдаги тадбиркорларда СҚ базасидаги меҳнатга лаёқатсизлик варақаси расмийлаштирилган кунга қадар 6 ой узлуксиз иш стажи инобатга олинади.”;

учинчи хатбошидаги “ДСҚ базаси” сўзлари “СҚ базаси” сўзлари билан алмаштирилсин;

16-банднинг биринчи хатбошидаги “ДСҚ базаси” сўзлари “СҚ базаси” сўзлари билан алмаштирилсин;

18-банддаги “юридик шахсларда” сўзлари чиқариб ташлансин;

19-банднинг учинчи хатбошидаги “ДСҚ базаси” сўзлари “СҚ базаси” сўзлари билан алмаштирилсин;

27-банддаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

28-банддаги “молия” сўзи “иқтисодиёт ва молия” сўзлари билан алмаштирилсин;

30-банднинг биринчи хатбошиси қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“30. Шакллантирилган рўйхат Қорақалпоғистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг иқтисодиёт ва молия бош бошқармалари масъул

ходимлари ва (ёки) туман (шаҳар) иқтисодиёт ва молия бўлимлари ходимлари томонидан ҳар ой якунига қадар ФХДЁ органлари ва (ёки) тиббиёт муассасасига борган ҳолда танлов асосида ўрганилади”;

31-банднинг биринчи хатбошидаги “молия” сўзи “иқтисодиёт ва молия” сўзлари билан алмаштирилсин;

35-банддан “Молия вазирлигининг” сўзлари чиқариб ташлансин;

36-банднинг тўртинчи хатбошидаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

Низомга илованинг:

4-босқичи “Субъектлар” устунидаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

3. 2-иловада:

номланишидаги “Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги” сўзлари “Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

1-бандаги “Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги” сўзлари “Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

3-банддаги “Молия вазирлигининг (кейинги ўринларда – Молия вазирлиги)” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлигининг (кейинги ўринларда – Иқтисодиёт ва молия вазирлиги)” сўзлари билан алмаштирилсин;

6-банддаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

7-банддаги “Молия вазирлигининг” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлигининг” сўзлари билан алмаштирилсин;

8-банддаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

9-банд қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

“9. Жамғарма маблағларидан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида бюджет ташкилотларидан ташқари барча юридик шахсларда ва яқка тартибдаги тадбиркорларда меҳнат шартномаси бўйича охириги олти ой давомида узлуксиз иш стажига эга бўлган аёлларга (шу жумладан, яқка тартибдаги тадбиркор аёл) давлат ижтимоий суғуртаси бўйича ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тўлашни молиялаштириш учун фойдаланилади”;

11-бандаги “Молия вазирлигига” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлигига” сўзлари билан алмаштирилсин;

12-банднинг биринчи ва иккинчи хатбошиларидаги “Молия вазирлиги” сўзлари “Иқтисодиёт ва молия вазирлиги” сўзлари билан алмаштирилсин;

13-банд куйидаги тахрирда баён этилсин:

“13. Туман (шаҳар) иқтисодиёт ва молия бўлимлари Қорақалпоғистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг иқтисодиёт ва молия бош бошқармаларига ҳар ойда ҳисобот ойдан кейинги ойнинг 10-санасига қадар ўтказилган мониторинг натижалари бўйича маълумот бериб боради.”;

14-банднинг биринчи хатбошиси куйидаги тахрирда баён этилсин:

“14. Қорақалпоғистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг Иқтисодиёт ва молия бош бошқармалари Иқтисодиёт ва молия вазирлигининг масъул департаментига.”;

15-банддан “Молия вазирлигининг” сўзлари чиқариб ташлансин.

