
**ISH BERUVCHI UCHUN MAJBURIY BO'LGAN XODIMNING
TASHABBUSI BILAN VAQTINCHA BOSHQA ISHGA O'TKAZISH**

Rustamova Shaxzoda

Samarqand Davlat Universiteti

Yuridik Fakulteti 3 -Bosqich Talabasi



REJA:

1. Mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari
2. Mehnat shartlari tushunchasi
3. Ish beruvchi uchun majburiy bo'lgan xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish.
4. Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi buyruq

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. T.:Adolat 2023.MK 133-150 moddolari
2. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. –T. TDYU nashriyoti, 2018. – 505 bet.
3. Gasanov M., Sokolov Y. O'zbekistonning mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari savollar va javoblar. – T. Iqtisodiyot va huquq dunyosi, 1999. – 528 b.
4. Y.Sokolov, J.Rahmobekov Mehnat va huquq Toshkent. 2018. 394-bet



__Mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari

Mehnat Kodeksining 133-moddasida o'z aksini topgan hisoblanadi. Ya'ni:

Mehnat shartnomasini o'zgartirish asoslari quyidagilardan iborat:

mehnat shartlarining o'zgarishi;

xodimning boshqa ishga o'tkazilishi;

ish beruvchining boshqa joyga ko'chish

munosabati bilan joyning o'zgarishi;

xodimning boshqa ish beruvchiga

vaqtincha xizmat safariga yuborilishi;

mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish joyining o'zgarishi.



MK 134-moddasida esa Mehnat shartlari tushunchasi haqida so'z boradi.

Mehnat shartlari deganda ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq xodimning mehnat faoliyati amalga oshiriladigan ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining majmui tushuniladi.

E- Global Congress

Hosted online from Dubai, U. A. E., E - Conference.

Date: 29th July 2024

Website: <https://eglobalcongress.com/index.php/egc>

ISSN (E): 2836-3612

Ijtimoiy omillar jumlasiga mehnatga haq to'lash miqdori, ish vaqtining, ta'tilning davomiyligi va boshqa shartlar kiradi.

Ishlab chiqarish omillari jumlasiga texnika, sanitariya, gigiyenaga oid, ishlab chiqarish-maishiy va boshqa shartlar kiradi.



Ish beruvchi uchun majburiy bo'lgan xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish ushbu norma haqida Mehnat kodeksining 142-moddasida alohida to'xtalib o'tiladi.



qaysi tibbiy xulosaga muvofiq xodim sog'lig'ining holatiga ko'ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;



E- Global Congress

Hosted online from Dubai, U. A. E., E - Conference.

Date: 29th July 2024

Website: <https://eglobalcongress.com/index.php/egc>

ISSN (E): 2836-3612

Buning uchun xodimda tibbiy xulosa mavjud bo'lishligi katta ahamiyat kasb etadi. Uning ya'ni xodimning sog'ligi inobatga olinadi. Vaqtincha yoki noqulay ishlab chiqarish omillarini inkor etadigan ishga o'tkazishga bo'lgan moyilligi yuqori bo'lishligi muhim.

Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risidagi iltimosi ish beruvchi tomonidan quyidagi uzrli sabablarga ko'ra qanoatlantirilishi lozim:



qaysi tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayol vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj bo'lsa, o'sha tibbiy xulosaning mavjudligi;

Ushbu normaning ahamiyatli joyi shundaki, mehnat shartnomasi tuzilgan xodim ayollarning homilador bo'lishligi.



ikki yoshga to'lmagan bolasini parvarishlayotgan

ota-onaning biri (vasiy) tomonidan avvalgi ishini bajarish mumkin emasligi;



Xodim farzandi 2 yoshga to'lmagan bolasini parvarishlayotgan bo'lgan bo'lishligi, farzandning o'z ota-onasidan biri yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxs vasiy tomonidan avvalgi ishini bajara olmasligi.

Ushbu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa hollarda. Xodimning tashabbusiga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar ro'yxati, shuningdek bunday o'tkazish chog'ida mehnatga haq to'lash tartibi jamoa shartnomasida belgilanishi mumkin, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda belgilanadi.



BUYRUQ

Buyruq qabul qilingan sana	Buyruq raqami-son	Buyruq tuzilgan joy
Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish to'g'risida		



O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 142-moddasiga asosan,
buyuraman:

1. Xodim ishlab turgan tashkilotning nomi va uni (tashkilotni) tashkiliy huquqiy shakli Xodim ishlayotgan bo‘lim (tarkibiy tuzulma)ning nomi bo‘limi O‘z tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tayotgan xodimning lavozimi O‘z tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tayotgan xodimning F.I.O.ning Xodimning o‘z tashabbusi bilan boshqa ishga o‘tishining sababi tufayli Boshqa ishga o‘tayotgan xodimning ish boshlash sanasidan Boshqa ishga o‘tayotgan xodim ishlaydigan yangi bo‘lim (tarkibiy tuzulma)ning nomidagi Boshqa ishga o‘tayotgan xodimning yangi lavozimi nomi lavozimiga o‘tkazilsin.
2. Xodim vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishga qarab, lekin avvalgi o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lansin.

Asos: Buyruq qabul qilinishiga asos bo‘lgan hujjatlar

Buyruqni imzolaydigan shaxsning lavozimi Buyruqni imzolaydigan shaxsning F.I.O.

Muhim Ma’lumot:

Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruq Amaldagi Mehnat qonunchiligiga muvofiq ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi. Bunday holda xodim sog‘lig‘iga to‘g‘ri kelmaydigan boshqa ishga o‘tkazilishi mumkin emas.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Boshqa doimiy ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlar asos bo‘ladi.

Foydalanuvchilarga qulaylik yaratish maqsadida xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risidagi buyruq namunasi tayorlangan bo‘lib, namunada mazkur sohadagi munosabatlarni tartibga soluvchi, buyruqni asoslovchi normalar bayon etilgan. Buyruq so‘rovnomalarni to‘ldirish orqali osonlik bilan shakllantiriladi

Mehnat shartlaridagi o‘zgarishlar haqida xodim kamida **2 oy oldin yozma ravishda** ogohlantirilishi va **tilxat olinishi shart**. Mazkur muddat xodimning roziligi bilan **qisqartirilishi mumkin**.



Mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan **ish joyini o'zgartirishni** xodim bilan kelishish **talab qilinmaydi**.

Boshqa ishga o'tkazish

1. **mehnat** shartnomasida belgilab qo'yilgan ishni **davom ettirishning imkoni bo'lmagan hollarda** xodimga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqat uning **roziligi bilan** yo'l qo'yiladi;
2. xodimning boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi (bunday ish korxonada mavjud **bo'lsa**);
3. vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar ro'yxati **jamoa shartnomasida**, jamoa shartnomasi bo'lmasa ish beruvchi tomonidan xodimlarning **vakillik organi bilan kelishib** belgilanadi;
4. ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan **xodimni uning rozilgisiz** vaqtincha boshqa ishga o'tkazish mumkin. Bunday holda xodim **sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishga o'tkazilishi mumkin emas**.

Mehnat shartlarini o'zgartirish, shuningdek **ish joyini o'zgartirish** ish beruvchining **buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi**.