



Юристар малакасини
ошириш маркази

Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартиби

*Хусусий-ҳуқуқий фанлар кафедраси
ўқитувчиси ю.ф.д., PhD Х.Қучқаров*

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари **ҳақиқий эмас**.



Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси **қонун ҳужжатлари** билан белгилаб қўйилади.



МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

Ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.





МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУЗИЛИШИ МУМКИН БЎЛГАН МУДДАТЛАР

НОМУАЙЯН МУДДАТГА

**МУАЙЯН ИШНИ БАЖАРИШ ВАҚТИГА
МЎЛЖАЛЛАБ**

**Меҳнат
шартномаси
муддати**

**БЕШ ЙИЛДАН ОРТИҚ БЎЛМАГАН
МУАЙЯН МУДДАТГА**

Меҳнат шартномаси **ёзма шаклда** бир хил кучга эга

бўлган камида **ИККИ нусхада** тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

16+

Ишга қабул қилишга **ўн олти ёшдан** йўл қўйилади.

16+



Ёшлар меҳнати

-15

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун — **УЛАР ЎН БЕШ ЁШГА ТЎЛГАНИДАН КЕЙИН** ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг **ЁЗМА РОЗИЛИГИ БИЛАН** ишга қабул қилишга йўл қўйилади.



ҚУЙИДАГИЛАР ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ ҒАЙРИҚОНУНИЙ РАВИШДА РАД ЭТИШ ДЕБ ҲИСОБЛАНАДИ:



иш берувчи томонидан
таклиф қилинган
шахсларни ишга қабул
қилмаслик



муқаддам **судланган**
шахсларни ишга қабул
қилмаслик



белгиланган минимал иш
жойлари ҳисобидан ишга
юборилган шахсларни;
ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга
тўлмаган болалари бор
аёлларни



Ишга қабул қилиш вақтида қуйидаги ҳужжатлар талаб қилинади:



ПАСПОРТ ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, – **ТУҒИЛГАНЛИК ТЎҒРИСИДАГИ ГУВОҲНОМА ВА ТУРАР ЖОЙИДАН МАЪЛУМОТНОМА**



МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИ, биринчи мартаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно



ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча **ҲАРБИЙ БИЛЕТНИ ЁКИ ҲАРБИЙ ҲИСОБДА ТУРГАНЛИК ҲАҚИДАГИ ГУВОҲНОМА**;



махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги **ДИПЛОМ**.

Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби (МК 82-модда)

Танлов асосида ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқдан
намуна

Б У Й Р У Қ

201__ й. «__» _____ -сон _____ ш.

Ишга қабул қилиш тўғрисида

1. (Ф.И.Ш.) – танлов комиссиясининг 201__ йил _____ даги - сонли қарорига биноан директор ўринбосари лавозимига 3 (уч) ой синов муддати билан штатлар жадвалига мувофиқ 201__ йилнинг __ _____ идан ишга қабул қилинсин.

2. Бош бухгалтер (Ф.И.Ш.) га: тегишли тўловларни амалга оширсин.

Асос: Ф.И.Ш.нинг ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризаси, танлов комиссиясининг 201__ йил _____ даги - сонли қарори ва у билан тузилган 201__ йил __ _____ даги __ - сон меҳнат шартномаси.

Ташкилот раҳбари

_____ (имзо)

_____ (Ф.И.Ш..)

Буйруқ билан танишдим

_____ (ходим имзоси)

_____ (Ф.И.Ш..)



Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби (МК 82-модда)

Меҳнат шартномаси ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш, ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши мақсадида **дастлабки синов шарти** билан тузилиши мумкин

Дастлабки синов муддати **уч ой**дан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим **узрли сабаблар**га кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди

! Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, таълим тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходим билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди



Ишлаб чиқариш омиллари

Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.



Ижтимоий омиллар



Меҳнат шартларини ўзгартиришнинг ҳуқуқий асослари

Бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқлардан намуналар (Меҳнат шартномасини ўзгартириш)

Шу корхона, массаса, ташкилотнинг ўзида бошқа доимий ишга ўтказиш
тўғрисидаги буйруқдан намуна

Б У Й Р У Қ

201__ й. «__» _____ -сон _____ ш.

Бошқа ишга ўтказиш тўғрисида

1. **(Ф.И.Ш.)** – ҳуқуқшунослик фани ўқитувчиси лавозимидан унинг
розилиги билан 201__ йил __ _____дан юристконсулт лавозимига доимий
ишга ўтказилсин..

2. Бош бухгалтер **(Ф.И.Ш.)** га: штатлар жадвали ва Вазирлар
Маҳкамасининг 201__ йил __ _____даги __-сон қарорига асосан тегишли
тўловларни амалга оширсин.

Асос: Ф.И.Ш.нинг бошқа ишга қабул қилиш тўғрисидаги аризаси ва
у билан тузилган 201__ йил __ _____даги __сон меҳнат шартномаси, _____ адлия
бошқармаси билан __- сонли келишув хати.

Ташкилот раҳбари

_____ (имзо)

_____ (Ф.И.Ш.)

Буйруқ билан танишдим

_____ (ходим имзоси)

_____ (Ф.И.Ш.)



Бошқа доимий ишга ўтказиш

Иш берувчининг ходим

РОЗИЛИГИСИЗ

меҳнат шартларини
ўзгартириш ҳуқуқи

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи



Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш
ҳақидаги талаблари **рад этилган**
тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг
сабабини **ёзма шаклда** маълум қилиши
керак





Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш **талаб қилинмайди.**



Бошқа доимий ишга ўтказиш

Бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) — унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга **фақат унинг розилиги билан** йўл қўйилиши мумкин.

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш (94-модда)



Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш



Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.
Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт

Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш



Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади ва аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади



Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади

**Меҳнат
шартномасини
бекор қилиш
асослари**

муддатнинг тугаши
билан

1

тарофларнинг келишувига
кўра

6

меҳнат шартномасида
назарда тутилган
асосларга кўра

2

тарофлардан
бирининг ташаббуси
билан

5

Тарофларнинг ихтиёрига
боғлиқ бўлмаган
ҳолатларга кўра

3

янги муддатга
сайланмаганлиги
(конкурсдан ўтмаганлиги)
ёхуд сайланиш (конкурс)да
қатнашишни рад этганлиги

4

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам

икки ҳафта олдин бу ҳақда

иш берувчини **ёзма равишда** огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир



Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси

огоҳлантириш муддати

тугамасдан олдин ҳам

бекор қилиниши мумкин





Меҳнат шартномасини ходим ташаббуси билан бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари



Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам уддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам икки ҳафта олдин бу ҳақда иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир.



Огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризасини қайтариб олишга ҳақлидир



Огоҳлантириш муддатини кўпайтиришга, ҳатто тарафлар келишуви билан ҳам йўл қўйилмайди



Ходимни ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини Бекор қилишни кечиктиришига ҳеч бир ҳолда йўл қўйилмайди.



Меҳнат шартномасини ходим ташаббуси билан бекор қилишнинг ўзига хос хусусиятлари



Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Ходим ҳар қандай сабаб билан, истаган вақтида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ташаббус билан чиқишга ҳақлидир.

Тарафларнинг келишуви билан огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин

Агар огоҳлантириш муддати тамом бўлиши Ходим таътилда бўлган ёки вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлган кунга тўғри келса, бу сабаблар меҳнат шартномасини бекор қилишнинг огоҳлантириш муддатини узайтиришга сабаб бўлмайди

Меҳнат
шартномасини
иш берувчининг
ташаббуси
билан бекор
қилиш

ходимнинг малакаси
етарли бўлмаганлиги
ёки соғлиғи ҳолатига
кўра бажараётган
ишига нолойиқ бўлиб
қолиши

ходимнинг пенсия
ёшига тўлганлиги,
қонун ҳужжатларига
мувофиқ ёшга доир
давлат пенсиясини
олиш ҳуқуқи мавжуд
бўлганда.

ходимнинг ўз меҳнат
вазифаларини бир
марта қўпол
равишда бузганлиги

ходимнинг ўз меҳнат
вазифаларини
мунтазам равишда
бузганлиги.

Меҳнат
шартномасини
иш берувчининг
ташаббуси
билан бекор
қилиш

технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;

ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мукдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги.



Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш (МКнинг 105-моддаси)

1

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади

2

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

3

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ ТАРАФЛАР ИХТИЁРИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН ҲОЛАТЛАР БЎЙИЧА БЕКОР ҚИЛИНИШИ

1

ходим **ҳарбий** ёки **муқобил хизматга** чақирилган тақдирда

2

ходимнинг **вафоти** муносабати билан

3

шу ишни илгари бажариб келган ходим **ишга тикланган** тақдирда

4

ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган **қоидалар бузилганлиги** муносабати билан

5

ходимни жазога маҳкум этган **суднинг ҳукми қонуний кучга кирган** ҳамда ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган **даволаш-профилактика** муассасасига йўлланган тақдирда



МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БЕКОР ҚИЛИНГАНЛИГИ ТУФАЙЛИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛИШИ МУМКИН БЎЛГАН КАФОЛАТЛАР:

1

Огоҳлантириш муддати давомида иш берувчи ходимни ушбу корхонада ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт

2

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилдишда ходим бошқа иш излаши даврида 2 ой мобайнида унинг ўртача ойлик иш ҳақи сақлаб қолинади

3

18 ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг умумий тартибидан ташқари маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади

4

Огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида 1 иш куни ҳисобидан иш ҳақи сақланадиган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади

5

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатини мутаносиб равишда пуллик компенсацияга алмаштириш имкониятининг мавжудлиги

6

Фойдаланилмаган таътил учун компенсация тўлаш мумкин

ЭЪТИБОРИНГИЗ УЧУН РАҲМАТ!