

O‘ZBEKISTONDAGI YANGI MEHNAT KODEKSIDAGI O‘ZGARISHLARNING AHAMIYATI

**Mo‘minjonov Nozimjon Ne‘madjon o‘g‘li
Mamadaliyev Shuxratjon Mashrabboyivich
Namangan muhandislik-qurilish instituti
o‘qituvchisi**

Annotatsiya

Ushbu maqolada bugungi kunda yurtimizdagi mavjud mehnatga oid munosabatlardagi o‘zgarishlar, tartibga soluvchi yangi bloklar, ishga qabul qilish, boshqa ishga o‘tkazish, mehnat shartnomasini bekor qilish, ish vaqti va dam olish vaqti, mehnatga haq to‘lashdagi o‘zgarishlar haqida so‘z brogan.

Kalit so‘zlar: favqulodda holat, kasanachi, jamoaviy mehnat nizolari, intizomiy jazo, muddatli mehnat shartnomasi.

ЗНАЧЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В НОВОМ ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ УЗБЕКИСТАНА

**Моминджонов Нозимджон Немаджон оглы
Мамадалиев Шухратжон Машраббоевич
Наманганский инженерно-строительный институт
учитель**

Абстрактный

В статье рассматриваются изменения в современных трудовых отношениях в нашей стране, новые нормативные блоки, изменения в приеме на работу, переводе, расторжении трудовых договоров, рабочем времени и времени отдыха, оплате труда.

Ключевые слова: чрезвычайное положение, домохозяйка, коллективные трудовые споры, дисциплинарное взыскание, срочный трудовой договор.

SIGNIFICANCE OF CHANGES IN THE NEW LABOR CODE IN UZBEKISTAN

Mo'minjonov Nozimjon Ne'madjon oglu

Mamadaliyev Shukhratjon Mashrabboyivich

Teacher of the Namangan Engineering and Construction Institute

+998999720717

Annotation

This article discusses the changes in labor relations existing in our country today, new regulatory blocks, changes in hiring, transfer to another job, termination of an employment contract, working hours and rest periods, and remuneration for labor.

Keywords: state of emergency, homemaker, collective labor disputes, disciplinary punishment, fixed-term employment contract.

Mehnat kodeksi mehnat haqidagi qonunlarining muayyan tizimga solingan majmui. U mehnat to'g'risidagi qonun hujjati hisoblanadi. Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda, shuningdek, ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Tartibga soluvchi yangi bloklar kiritildi

Loyihada ayrim toifadagi xodimlarning mehnati batafsil tartibga solingan:

- kasanachilar, o'rindoshlar, navbatchilik usulida ishlovchilar, shuningdek mavsumiy, vaqtincha va masofadan ish olib boruvchilar;
- ayrim tarmoq va kasblardagi xodimlar: pedagoglar, shifokorlar, transport xodimlari, sportchilar;
- tashkilot (shu jumladan uning alohida tarkibiy bo'linmalari) rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalteri;
- nogironligi bo'lgan shaxslar;

- mikrofirmalar, yakka tartibdagi tadbirkorlarning xodimlari, jismoniy shaxslar (uyda ishlovchilar);
- davlat mehnat inspeksiyasi, kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari, jamoatchilik nazorati sub'ektlarining ushbu sohadagi vakolatlari ko'rsatilgan holda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish va kuzatish.

Amaldagi qator normalarga tuzatishlar kiritildi. Taklif etilayotgan asosiy yangiliklarga e'tibor qaratamiz.

Ishga qabul qilish

Tashkilot rahbarlari, ularning o'rinbosarlari, bosh buxgalterlari va tashkilotning filiallari, vakolatxonalari va boshqa alohida tarkibiy bo'linmalar rahbarlari va ularning o'rinbosarlari uchun 6 oygacha bo'lgan dastlabki sinov muddati belgilanishi taklif etilmoqda. Boshqa xodimlarga nisbatan amaldagi 3 oylik sinov muddati qoldiriladi.

Bundan tashqari, oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirishda dastlabki sinov to'g'risidagi normalarga o'zgartirishlar kiritildi. O'quv yurtlarini tamomlagan kundan e'tiboran 3 yil ichida birinchi bor ishga kirganlarga hozircha quyidagilar uchun sinov muddati rasmiylashtirilmaydi:

- davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran 3 oy ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari uchun;
- o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari va oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran 1 yil ichida birinchi bor mustaqil ravishda ishga kirgan bitiruvchilari uchun.

Boshqa ishga o'tkazish

1. Ishlab chiqarish zarurati yoki to'xtab qolishlar tufayli xodimni uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishning cheklangan muddati

aniqlantiriladi (MKning 95-moddasi) – bir kalendar yil davomida jami 60 kalendar kundan oshmaydi.

2. Xodimni boshqa ish beruvchiga xizmat safariga yuborish deb nomlangan boshqa ishga o'tkazish turi joriy etilmoqda. Xodimning yozma roziligi bilan alohida muddatli mehnat shartnomasini tuzish orqali 1 yildan ortiq bo'lmagan muddatga boshqa ishga o'tkazish mumkin. Bunda avval tuzilgan mehnat shartnomasining amal qilishi to'xtatib turiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish

1. Muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan bekor qilinganda, bu haqda 3 kalendar kun ichida yozma ravishda xabardor qilish sharti joriy etilmoqda, asosiy xodim ishda bo'lmagan vaqtda rasmiylashtiriladigan holatlar bundan mustasno. Amaldagi qoidalarga ko'ra, shartnoma muddati tugashi bilan ishdan bo'shatish haqida oldindan xabardor qilish shart emas (MKning 105-moddasi).

2. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishi uchun asoslar ro'yxatiga tuzatish kiritiladi. Xodimning sog'lig'i holati tufayli bajarayotgan vazifasiga noloyiqligi (MKning 100-moddasi 2-qismi 2-bandi) taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha ishdan bo'shatish uchun asoslarga ko'chirildi (MKning 106-moddasi).

3. Alohida sabablarga ko'ra ishdan bo'shatishda ishdan bo'shatish nafaqasining eng kam miqdori (MKning 109-moddasi) ushbu xodimning stajiga qarab tabaqalashtiriladi:

o'rtacha oylik ish haqining

50 foizi–3 yilgacha stajga ega bo'lganda;

75 foizi – 3 yildan 5 yilgacha stajga ega bo'lganda;

100 foizi – 5 yildan 10 yilgacha stajga ega bo'lganda;

150 foizi – 10 yildan 15 yilgacha stajga ega bo'lganda;

200 foizi – 15 yildan ortiq stajga ega bo'lganda.

Hozirgi paytda barcha xodimlar uchun ishdan bo‘shatish nafaqasining eng kam miqdori korxonadagi ishning davomiyligidan qat’i nazar o‘rtacha oylik ish haqining 100%ini tashkil etadi.

4. Ish beruvchiga xodimning roziligisiz ishdan bo‘shatish haqida ogohlantirish muddatini pullik kompensatsiyaga almashtirish huquqini taqdim etish nazarda tutilgan. Hozir, bunday almashtirishga faqat taraflarning roziligi bilan ruxsat etiladi, xodimning aybli harakatlari uchun ishdan bo‘shatish holatlari bundan mustasno (MKning 102-moddasi 2-qismi).

Intizomiy jazo

Intizomiy jazo qo‘llash to‘g‘risidagi buyruq chiqarilgan kundan boshlab 3 ish kuni davomida xodimni tilxat orqali u bilan tanishtirish lozimligi belgilandi, bunda xodim ishda bo‘lmaydigan vaqt hisobga olinmaydi. Aks holda (tanishishdan bosh tortganligi to‘g‘risida dalolatnoma mavjud bo‘lmaganda) xodimga nisbatan undiruv qo‘llanilmagan hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston respublikasi mehnat kodeksi 30.04.2023 yil.
2. Mo‘Minjonov, N. N. (2024). XAVFSIZ HARAKATNI TASHKIL ETISHDA MEHNAT MUHOFAZASI FANINI O‘QITISHNI O‘RNI. *Экономика и социум*, (6-1 (121)), 821-824.
3. Mashrabboyivich, M. S. (2024). TEXNIK VOSITALARDAN CHIQUYOTGAN SHOVQINNING INSONLARGA BO‘LAYOTGAN TA‘SIRINI O‘RGANISH. *Строительство и образование*, 3(5), 131-136.
4. Mo‘Minjonov, N. N. (2024). ISHLAB CHIQUYOTGAN KORHONALARIDAN CHIQUYOTGAN ZARARLI MODDALARNI AHOLI TURMUSH TARZIGA TA‘SIRI. *Экономика и социум*, (12-1 (127)), 254-257.
5. Mominjonov, N. N. (2023). ATMOSFERA HAVOSINI IFLOSLANISHI NATIJASIDA INSONLARGA BO‘LAYOTGAN TA‘SIRI. *Экономика и социум*, (11 (114)-1), 226-230.