BUYRUQ

2026-yil 28-oktabr TOSHKENT **551-H-son**

“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tizimida xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) ishlarini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 30-dekabrdagi PF-270-son “O‘zbekiston Respublikasida korrupsiyaning oldini olish va unga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi Farmoni hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining **2022-yil 12-yanvardagi** PQ-81-son **“Korrupsiyaga qarshi kurashish ishlarining samaradorligini reyting baholash tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi** qaroriga kiritilgan o‘zgartirishlarga muvofiq, shuningdek korrupsiyaga qarshi kurashish bo‘yicha ichki idoraviy hujjatlar, jumladan xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tartibini joriy etish zaruratidan kelib chiqib, Jamiyat tizimida inson resurslaridan samarali foydalanish, rahbar va mutaxassis xodimlarning kasbiy salohiyati va malakasini oshirish, ilg‘or ish tajribalarini keng joriy etish, tarkibiy bo‘linmalar o‘rtasida o‘zaro tajriba almashuvini kuchaytirish, manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish maqsadida, **buyuraman:**

1. “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tizimida xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tartibi to‘g‘risidagi nizom 1-ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

2. Jamiyat tasarrufidagi departamentlar, boshqarmalar, markazlar, xizmatlar, direksiyalar, filiallar, mintaqaviy temir yo‘l uzellari hamda boshqa tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari:

- bir oy muddatda o‘z tasarrufidagi tuzilmalar kesimida kadrlar salohiyati, xodimlarning kasbiy tayyorgarligi, malakasi va ish tajribasini tahlil qilsin;
- rahbar, mutaxassis hamda muhandis-texnik xodimlarning egallab turgan lavozimlariga qo‘yilgan malaka talablariga muvofiqligini o‘rgansin;
- xodimlarning kasbiy rivojlanishi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, ilg‘or tajribalarni ommalashtirish, manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish nuqtai nazaridan xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) bo‘yicha asoslantirilgan takliflarni Personalni boshqarish va kadrlarni tayyorlash departamentiga kiritsin.

3. Personalni boshqarish va kadrlarni tayyorlash departamenti:

- tarkibiy bo‘linmalar tomonidan kiritilgan takliflarni umumlashtirsin va tahlil qilsin;
- boshqa ishga o‘tkazilishi (rotatsiya) rejalashtirilayotgan xodimlar bo‘yicha tegishli hujjatlarni shakllantirsin;
- boshqa ishga o‘tkazilishining (rotatsiya) qonuniyligi, shaffofligi, xolisligi va adolatliligini ta’minlash choralarini ko‘rsin;

STT9262

IJRO.GOV.UZ tizimi orqali ERI bilan tasdiqlangan, Hujjat kodi: KX86474474

- boshqa ishga o‘tkazilish (rotatsiya) natijalari, xodimlarning yangi ish joyiga moslashuvi va mehnat faoliyati samaradorligini monitoring qilib borsin.

4. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) jarayonida:

O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi va Jamiyatning ichki hujjatlari talablariga qat’iy rioya qilinishi;

- ishlab chiqarish jarayonlarining uzluksizligi va barqarorligi;
- poyezdlar harakati xavfsizligi, texnika xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishi;
- xodimning ma’lumoti, mutaxassisligi, kasbiy tayyorgarligi, malakasi, ish tajribasi hamda tegishli lavozim uchun belgilangan talablar inobatga olinishi;
- xodimlarning mehnat va ijtimoiy huquqlari ta’minlanishi;
- boshqa hududga o‘tkazilgan (rotatsiya) xodimlarning ijtimoiy-maishiy sharoitlari Jamiyatning ichki hujjatlarida belgilangan tartibda ko‘rib chiqilishi ta’minlansin.

5. Boshqa ishga o‘tkazilish (rotatsiya) Jamiyat tizimida quyidagi toifadagi xodimlarga nisbatan bosqichma-bosqich amalga oshirilsin:

- rahbar xodimlar;
- mutaxassislar va muhandis-texnik xodimlar;
- ishlab chiqarish hamda xizmat ko‘rsatish jarayonlarida faoliyat yurituvchi, lavozimi va bajaradigan vazifalarining xususiyatidan kelib chiqib xodimni boshqa ishga o‘tkazilishi (rotatsiya) maqsadga muvofiq bo‘lgan xodimlar.

Xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) rejali yoki muddatidan oldin, shuningdek mehnat qonunchiligi va ushbu buyruq bilan tasdiqlangan Nizom talablariga muvofiq amalga oshirilsin.

6. Harakat xavfsizligi bilan bevosita bog‘liq lavozimlarga xodimlarni boshqa ishga o‘tkazishda (rotatsiya) ularning kasbiy tayyorgarligi, tegishli malakasi, ish tajribasi, sog‘lig‘i bo‘yicha belgilangan talablar, zarur hollarda o‘qitish va bilim sinovlaridan o‘tganligi majburiy ravishda inobatga olinsin.

7. Boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) jarayonida xodimlarning kasbiy rivojlanishi va malakasini oshirish, ilg‘or ish tajribalarini tarkibiy bo‘linmalar o‘rtasida ommalashtirish, kadrlar zaxirasini shakllantirish va rivojlantirish, korporativ qadriyatlar va etik me’yorlarga rioya etilishini kuchaytirish, manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish hamda inson resurslaridan samarali va oqilona foydalanish ustuvor vazifalar etib belgilansin.

8. Jamiyat tarkibiga kiruvchi aksiyadorlik va mas’uliyati cheklangan jamiyatlar rahbarlariga mazkur buyruq va Nizomning asosiy tamoyillaridan kelib chiqib, o‘z tashkilotlarida xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tizimini tashkil etish tavsiya etilsin.

9. Personalni boshqarish va kadrlarni tayyorlash departamenti mazkur buyruq va Nizomning mazmun-mohiyatini tegishli tarkibiy bo‘linmalar tushuntirish choralarini ko‘rsin.

10. Mazkur buyruq ijrosini nazorat qilish Boshqaruv raisi o‘rinbosari J.Z.Yusupov zimmasiga yuklatilsin.

Boshqaruv raisi **Z.G‘. Narzullayev**

“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ
boshqaruvi raisining
"___" _____ 2026-yildagi
____-son buyrug‘iga ilova

“O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ tizimida xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tartibi to‘g‘risida NIZOM

I. Umumiy qoidalar

1. Mazkur Nizom “O‘zbekiston temir yo‘llari” AJ markaziy apparati, filiallari, mintaqaviy temir yo‘l uzellari, direksiyalari, markazlari, xizmatlari hamda boshqa tarkibiy bo‘linmalarida faoliyat yurituvchi xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tartibini belgilaydi.

2. Mazkur Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo‘llaniladi:

- xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) — xodimning kasbiy salohiyatidan samarali foydalanish, kasbiy rivojlanishini ta’minlash, ilg‘or tajribalarni ommalashtirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish maqsadida, mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq boshqa lavozimga, tarkibiy bo‘linmaga yoki ish joyiga o‘tkazilishi;
- teng lavozim — lavozim darajasi, unga qo‘yilgan malaka talablari, bajariladigan vazifalarning xususiyati va mas’uliyat darajasi bo‘yicha o‘zaro teng yoki yaqin bo‘lgan lavozim;
- rejali xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) — oldindan shakllantirilgan xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) rejasi asosida xodimni boshqa lavozim, tarkibiy bo‘linma yoki ish joyiga o‘tkazish (rotatsiya);
- muddatidan oldin xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) — Nizomda belgilangan asoslar mavjud bo‘lganda xodimni rejalashtirilgan muddatdan oldin boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya);
- ishchi organ — Jamiyatda kadrlar bilan ishlashga mas’ul tarkibiy bo‘linma.

3. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) Jamiyat tizimida bir tarkibiy bo‘linmadan boshqa tarkibiy bo‘linmaga, shuningdek zaruratga ko‘ra bir hududdan boshqa hududga o‘tkazish orqali amalga oshirilishi mumkin.

4. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazishning (rotatsiya) asosiy maqsadlari:

- inson resurslari va xodimlarning kasbiy salohiyatidan oqilona foydalanish;
- xodimlarning kasbiy bilim, ko‘nikma va malakasini rivojlantirish;
- ilg‘or tajribalarni o‘zaro almashish va ommalashtirish;
- ishlab chiqarish va boshqaruv samaradorligini oshirish;
- istiqbolli xodimlarni rivojlantirish va kadrlar zaxirasini mustahkamlash;
- manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlarni kamaytirish;
- tarkibiy bo‘linmalar o‘rtasida samarali hamkorlikni kuchaytirish.

STT9262

5. Xodimni boshqa ishga o‘tkazishdan (rotatsiya) oldin xodimning mehnat faoliyati, kasbiy malakasi, ma’lumoti, mutaxassisligi, ish tajribasi, shaxsiy va kasbiy sifatlari hamda xodimni boshqa ishga o‘tkaziladigan (rotatsiya) lavozimga qo‘yilgan talablar o‘rganiladi.

6. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi va Jamiyatning ichki hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshiriladi. Xodimning mehnat shartlari o‘zgarishiga olib keluvchi xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) tegishli tartibda rasmiylashtiriladi.

7. Xodimning boshqa hududga o‘tkazilishi (rotatsiya) masalasini ko‘rib chiqishda uning sog‘lig‘i, oilaviy va ijtimoiy-maishiy sharoiti hamda boshqa obyektiv holatlar inobatga olinadi. Homiladorlik va tug‘ish ta’tilida, bolani parvarishlash ta’tilida bo‘lgan xodimlar, shuningdek boshqa hududga ko‘chishga to‘sqinlik qiluvchi hujjatlar bilan tasdiqlangan obyektiv holatlarga ega xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) mehnat qonunchiligi talablarini inobatga olgan holda amalga oshiriladi.

II. Xodimlarni rejali boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya).

8. Rejali xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) Jamiyatning ishlab chiqarish va boshqaruv ehtiyojlari, xodimlarning kasbiy rivojlanishi, kadrlar zaxirasini shakllantirish, tarkibiy bo‘linmalar o‘rtasida tajriba almashish hamda korrupsiyaviy xavf -xatarlarni kamaytirish zaruratidan kelib chiqib amalga oshiriladi.

9. Tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) maqsadga muvofiq bo‘lgan xodimlar bo‘yicha ishchi organga asoslantirilgan taklif kiritadi. Taklifda xodimning F.I.Sh. va egallab turgan lavozimi, mazkur lavozimdagi ish staji, ma’lumoti, mutaxassisligi va malakasi, xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) sababi va maqsadi, taklif etilayotgan lavozim yoki tarkibiy bo‘linma hamda zarur hollarda xodimlarni boshqa ishga o‘tkazishning (rotatsiya) tavsiya etilayotgan muddati ko‘rsatiladi.

10. Ishchi organ kiritilgan takliflarni o‘rganadi, umumlashtiradi hamda xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) rejasini shakllantiradi.

11. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) rejasiga kiritilgan xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasi ko‘rib chiqilayotganligi to‘g‘risida belgilangan tartibda xabardor qilinadi.

12. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasi bo‘yicha xodimning fikri, mehnat qonunchiligida uning roziligi talab qilinadigan hollarda esa yozma roziligi olinadi.

III. Xodimlarni muddatidan oldin boshqa ishga o‘tkazish

13. Quyidagilar xodimni muddatidan oldin boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasini ko‘rib chiqish uchun asos bo‘lishi mumkin:

- manfaatlar to‘qnashuvi yoki korrupsiyaviy xavf-xatarlarning mavjudligi, ishlab chiqarish zarurati;

- xodimning bilim, malaka va tajribasidan boshqa tarkibiy bo‘linmada samarali foydalanish zarurati;

- xodimning yangi mutaxassislik bo‘yicha tayyorgarlik yoki qayta tayyorgarlikdan o‘tishi; tarkibiy bo‘linma faoliyati samaradorligini oshirish zarurati;

- tashkiliy yoki tarkibiy o‘zgarishlar; xizmat tekshiruvi natijalari;

- xodimning sog‘lig‘i, oilaviy sharoiti yoki boshqa obyektiv holatlar bilan asoslantirilgan tashabbusi.

14. Manfaatlar to‘qnashuvi yoki korrupsiyaviy xavf-xatar aniqlanganda xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasi korrupsiyaga qarshi kurashish va komplayens nazoratiga mas’ul bo‘linma hamda ishchi organ tomonidan tegishli hujjatlar asosida ko‘rib chiqiladi.

15. Xodimning tashabbusiga ko‘ra xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasini ko‘rib chiqish uchun xodim ishchi organga asoslantirilgan ariza bilan murojaat qilishi mumkin. Arizaga zarur hollarda xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) zaruratini tasdiqlovchi hujjatlar ilova qilinadi.

IV. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasini ko‘rib chiqish va rasmiylashtirish

16. Xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) bo‘yicha takliflar Jamiyatda belgilangan vakolatlar taqsimotidan kelib chiqib, tegishli rahbar tomonidan ko‘rib chiqiladi.

17. Xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) masalasini ko‘rib chiqishda xodimning kasbiy tayyorgarligi va malakasi, mehnat faoliyati natijalari, ish tajribasi, rotatsiya qilinadigan lavozimga qo‘yilgan malaka talablari, ishlab chiqarish zarurati, harakat xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish talablari, xodimning oilaviy va ijtimoiy sharoiti, manfaatlar to‘qnashuvi va korrupsiyaviy xavf-xatarlar inobatga olinadi.

18. Xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) to‘g‘risidagi yakuniy qaror belgilangan tartibda rasmiylashtiriladi. Ishchi organ xodimni boshqa ishga o‘tkazish bilan bog‘liq zarur kadrlar hujjatlarini qonunchilik va Jamiyatning ichki hujjatlariga muvofiq rasmiylashtiradi.

V. Harakat xavfsizligi bilan bog‘liq xodimlarni boshqa ishga o‘tkazishning (rotatsiya) o‘ziga xos xususiyatlari

19. Poyezdlar harakati xavfsizligi, tashish jarayonini tashkil etish, lokomotiv, vagon, yo‘l, elektr ta’minoti, signalizatsiya va aloqa hamda boshqa ishlab chiqarish jarayonlari bilan bevosita bog‘liq lavozimlarga xodimlarni boshqa ishga o‘tkazishda (rotatsiya) tegishli lavozim uchun belgilangan malaka va boshqa majburiy talablar inobatga olinadi.

20. Xodimning yangi lavozimda mustaqil ishlashiga qadar qonunchilik va Jamiyatning ichki hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda tegishli o‘qitish, yo‘riqnoma, stajirovka, bilim sinovi va boshqa belgilangan tartib-taomillardan o‘tishi ta’minlanadi.

STT9262

21. Xodimni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) poyezdlar harakati xavfsizligi, ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligi, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi talablariga salbiy ta’sir ko‘rsatmasligi lozim.

VI. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) oid ijtimoiy va tashkiliy kafolatlar

22. Boshqa hududga o‘tkazilayotgan (rotatsiya) xodimning ijtimoiy-maishiy sharoitlari, shu jumladan yashash joyi, ko‘chib o‘tish va boshqa tegishli masalalar qonunchilik, Jamiyatning ichki hujjatlari va mavjud imkoniyatlardan kelib chiqib ko‘rib chiqiladi.

23. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazilgan (rotatsiya) xodimning yangi ish joyiga moslashishi uchun tarkibiy bo‘linma rahbari va kadrlar bilan ishlashga mas’ul xodimlar tomonidan zarur tashkiliy choralar ko‘riladi.

24. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) natijasida xodimning kasbiy rivojlanishi, yangi vazifalarni o‘zlashtirishi va mehnat faoliyati samaradorligi ishchi organ tomonidan monitoring qilinishi mumkin.

VII. Yakuniy qoidalar

25. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) jarayonida xodimlarning mehnat huquqlari va qonuniy manfaatlariga rioya etilishi ta’minlanadi.

26. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) bilan bog‘liq qarorlar xolislik, shaffoflik, kasbiy kompetensiya va teng imkoniyatlar tamoyillari asosida, xodimlarning kasbiy malakasi, ish tajribasi hamda taklif etilayotgan lavozim talablariga muvofiqligi inobatga olingan holda qabul qilinadi.

27. Xodimlarni boshqa ishga o‘tkazish (rotatsiya) bo‘yicha qabul qilingan qarordan norozi bo‘lgan taqdirda, qonunchilik va Jamiyatning ichki hujjatlarida belgilangan tartibda murojaat qilish huquqiga ega.

28. Mazkur Nizom talablarining bajarilishi uchun tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari hamda rotatsiya jarayonini tashkil etishda ishtirok etuvchi mas’ul xodimlar o‘z vakolatlari doirasida javobgar hisoblanadi.

STT9262