

M.Abdurazaqova

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universitetining Kattaqo'rg'on filiali Biznesni boshqarish ta'lim yo'nalishi 3-bosqich talabasi

M.Sayfiyeva

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universitetining Kattaqo'rg'on filiali Biznesni boshqarish ta'lim yo'nalishi 3-bosqich talabasi

**ISHLAB CHIQRISH KORXONALARIDA MEHNATGA HAQ TO'LASHNING
TARTIBI VA QOIDALARI**

Annotatsiya: Respublikada ishlab chiqarish korxonalari mehnat munosabatlarini tartibga solish, ishchilarni adolatli va o'z vaqtida haq to'lashni ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnat huquqlarini himoya qilishni o'z oldiga maqsad qilib qo'yadi va ishlab chiqarish jarayonlari va texnologiyalari rivojlanishi bilan birga, mehnatga haq to'lash tartibi ham yangilanadi, shuning uchun bu jarayonni tushunish va samarali tashkil etish muhim ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: ishlab chiqarish, mehnat munosabatlari, mehnat huquqlari, kompensatsiya, haq to'lash.

Ish beruvchi tomonidan xodimning malakasiga, bajaradigan ishining murakkabligiga, miqdoriga, sifati va sharoitlariga qarab to'lanadigan mehnat uchun mukofot summasi, shuningdek kompensatsiya xususiyatiga ega to'lovlar (kompensatsiya xususiyatiga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, shu jumladan normal ish sharoitlaridan chetga chiqadigan sharoitlarda ishlaganlik, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ishlaganlik uchun shunday qo'shimcha to'lovlar va ustamalar hamda kompensatsiya xususiyatiga ega boshqa to'lovlar) va rag'batlantiruvchi to'lovlar (rag'batlantiruvchi xususiyatga ega qo'shimcha to'lovlar hamda ustamalar, mukofotlar va taqdirlovchi to'lovlar) ish haqidir.

Normal ish sharoitlarida oddiy ishlarni bajarish chog'ida ish vaqtining normasini to'liq ishlab bergan xodimning malaka talab etmaydigan mehnati uchun qonunchilikda kafolatlangan, Yagona tarif setkasining birinchi razryadiga muvofiq bo'lgan oylik ish haqi miqdori mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridir. Ishlab chiqarish korxonalari mehnat munosabatlarini tartibga solish, ishchilarni adolatli va o'z vaqtida haq to'lashni ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnat huquqlarini himoya qilishni o'z oldiga maqsad qilib qo'yadi. Ishlab chiqarish jarayonlari va texnologiyalari rivojlanishi bilan birga, mehnatga haq to'lash tartibi ham yangilanadi, shuning uchun bu jarayonni tushunish va samarali tashkil etish muhim ahamiyatga ega.

Mehnatga haq to'lashning asosiy tamoyillari

Mehnatga haq to'lashning asosiy tamoyillari quyidagi jihatlarni o'z ichiga oladi:

- **Adolatlilik** – har bir ishchi o'z mehnatiga mos ravishda haq olishi kerak. Bu haq to'lash miqdori ishning sifatiga, murakkabligiga va bajarilishiga qarab farq qiladi.
- **Davomiylik** – haq to'lash tartibi doimiy va tizimli bo'lishi kerak. Ishchilar o'z mehnati uchun o'z vaqtida, kelishilgan miqdorda haq olishlari zarur.

- **Shaffoflik** – haq to‘lash jarayoni ochiq va tushunarli bo‘lishi lozim, shuningdek, ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasida ishonch yaratiladi.

Mehnatga haq to‘lash tartibi

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnatga haq to‘lashning tartibi ko‘plab omillarga bog‘liq bo‘lib, quyidagi asosiy bosqichlardan iboratdir:

- **Ish haqi miqdorini belgilash:** Ishchilar uchun haq to‘lash miqdori mehnat shartnomasi yoki kollektiv shartnomaga asoslanadi. Unga ishning turi, murakkabligi, mas‘uliyati, ishlatilgan texnologiyalar va boshqa omillar ta‘sir qiladi.
- **Ish vaqti va ishlash tartibi:** Ishchilarning ishlash soatlari va mehnat sharoitlari belgilangan bo‘lishi kerak. Bu, masalan, haftalik ish soatlari, qo‘shimcha ishlash va dam olish kunlari kabi parametrlarni o‘z ichiga oladi.
- **Ish haqi to‘lash shakli:** Haq to‘lash tizimi kop hollarda oyma-oy bo‘lib, yillik yoki kutilgan bonuslar, mukofotlar, ishlagan soatlari va bajarilgan ishga qarab belgilanadi. Korxonada o‘z ichida to‘lov tizimining qanday bo‘lishini belgilashi lozim (masalan, yillik bonus, qo‘shimcha to‘lovlar).
- **Xarajatlarni hisoblash:** Ishchilarni mehnat haqi bilan ta‘minlashdan oldin, ishlab chiqarish korxonasi xarajatlarni aniqlash va rejalashtirish jarayonini amalga oshiradi. Bunga ishchilarning mehnatga sarflagan vaqtini hisoblash va tegishli soliqlarni to‘lash kiritiladi.

Mehnatga haq to‘lash qoidalari

Ishlab chiqarish korxonasida mehnatga haq to‘lash qoidalari mehnat qonunchiligi, shu jumladan, Ishchilarni himoya qilish bo‘yicha xalqaro standartlarga hamda davlatning amaldagi mehnat qonunlariga asoslanadi. Ba‘zi asosiy qoidalar quyidagilardir:

- **Minimal ish haqi:** Har bir ishchi minimal ish haqi olish huquqiga ega. O‘zbekiston Respublikasida minimal ish haqi miqdori yillik va oylik hisobda belgilab boriladi. Bu miqdor har doim davlat tomonidan tasdiqlanadi.
- **Ish haqi to‘lashning o‘z vaqtida amalga oshirilishi:** Ish haqi belgilangan muddatlarda, odatda, oylik tarzda, aynan kelishilgan vaqtda to‘lanishi kerak. Kechiktirishlarga yo‘l qo‘yish qat‘iyan man etiladi.
- **Qo‘shimcha ishlar va dam olish kunlari uchun haq to‘lash:** Agar ishchi qo‘shimcha ishlagan yoki dam olish kunlarida mehnat qilgan bo‘lsa, unda unga tegishli qo‘shimcha haq to‘lanishi kerak. Bunday hollarda, ortiqcha ish vaqtlarida qo‘shimcha to‘lovlar yoki dam olish vaqtlarining berilishi nazarda tutiladi.
- **Soliqlar va ijtimoiy to‘lovlar:** Mehnatga haq to‘lash jarayonida barcha zarur soliqlar va ijtimoiy sug‘urta to‘lovlari amalga oshirilishi kerak. Korxonada o‘zining mehnat to‘lovlari bilan bog‘liq barcha majburiyatlarini bajarishi zarur.

Ish haqi bilan bog‘liq nizolarni hal qilish tartibi

Mehnatga haq to‘lashda yuzaga keladigan nizolarni hal qilish uchun ishlab chiqarish korxonasida quyidagi tartiblar belgilangan:

- **Ishchi va ish beruvchi o‘rtasida muzokaralar:** Agar haq to‘lashda nizolar yuzaga kelsa, ishchi va ish beruvchi o‘rtasida muzokaralar o‘tkazilishi kerak. Bu jarayonda, ikkala tomon ham o‘z talablarini bildirishlari, ehtiyojlarini inobatga olishlari zarur.

- **Mehnat inspeksiyasiga murojaat:** Agar nizolarni hal qilishning ichki imkoniyatlari yetarli bo‘lmasa, ishchi mehnat inspeksiyasiga yoki tegishli mehnat idorasiga murojaat qilishi mumkin.
- **Sud muhokamasi:** Mehnat munosabatlari doirasida to‘lanmagan haq yoki nohaq to‘lovlar bo‘yicha sudga murojaat qilish imkoniyati ham mavjud.

Xulosa

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnatga haq to‘lashning tartibi va qoidalari faqat ishchilarni o‘z vaqtida va adolatli ravishda to‘lashni ta‘minlab qolmay, balki ishlab chiqarish jarayonlarini samarali boshqarish, ishchilarni rag‘batlantirish va korxonaning iqtisodiy barqarorligini ta‘minlashga ham xizmat qiladi. Mehnatga haq to‘lash qoidalarini buzish, nafaqat iqtisodiy, balki huquqiy va ijtimoiy oqibatlariga ham olib kelishi mumkin. Shuning uchun mehnat munosabatlari sohasida barcha zaruriy qonun-qoidalarga rioya qilish, adolatli va samarali ish haqi tizimlarini joriy etish muhim ahamiyatga ega.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.

1. Abdukarimov B.A. Kommunal xizmatlarni takomillashtirish –aholiga qulayliklar yaratish omili. - T.: Fan va texnologiya, 2007. -28 b.
2. Abdukarimov B.A. va boshqalar. Korxonona iqtisodiyoti (darslik).-T: «Fan», 2005. -B. 241.
3. Агапова И.И. История экономической мысли. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 1998.
4. Аукуционек С.П., Батяева Е.А. Российские предприятия в рыночной экономике: ожидания и действительность. – М.: Наука, 2000.
5. Ахмадеев М.Г. Инновационно-информационная деятельность в рамках ИК // Вестник Академии управления «ТИБСИ». – 2000. - № 4.
6. Бармаков В.П. Терминология управления // www.itmc.ru
7. Белобрагин В. Я. Современные проблемы территориального управления эффективностью производства и качеством продукции в условиях становления рынка.- М.: Изд-во стандартов, 1994.
8. Бестужев-Лада И.В. Методы социального прогнозирования // [www. rfsa.ru](http://www.rfsa.ru)
9. Боровикова Н., Паринова А. Нововведения в организации: предупрежден – значит, защищен // Персонал-микс. – 2004. - №3.