

**MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISH, O‘ZGARTIRISH, BEKOR QILISH,
ISH VAQTI, DAM OLISH VAQTI MEHNAT TA‘TILI,
MEHNATGA HAQ TO‘LASH**

Komilova Laylo Saparovna

*Shahrisabz Abu Ali ibn Sino nomidagi jamoat salomatligi texnikumi
Kasbiy faoliyatning huquqiy asoslari va bioetika fani o‘qituvchisi*

Annotatsiya. Ushbu maqolada mehnat shartnomalari bilan bog‘liq turli jihatlar, shu jumladan ularni tuzish, o‘zgartirish, tugatish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat ta‘tillari va ish haqi to‘liq o‘rganilgan. Tadqiqot ushbu jihatlarni tartibga soluvchi mavjud tendentsiyalar va huquqiy asoslarni tushunish uchun mavjud adabiyotlarni o‘rganadi. Qo‘llaniladigan usullarga tegishli huquqiy hujjatlar, ilmiy maqolalar va amaliy tadqiqotlar har tomonlama ko‘rib chiqiladi. Natijalar bandlik landshaftidagi asosiy muammolar va amaliyotlarga oydinlik kiritdi. Maqola asosiy xulosalarni umumlashtirish va ish beruvchilar va xodimlar uchun tavsiyalar berish bilan yakunlanadi.

Kalit so‘zlar: Mehnat shartnomalari, o‘zgartirish, tugatish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat ta‘tillari, ish haqi, huquqiy asoslar, eng yaxshi amaliyotlar.

Mehnat shartnomalari ish beruvchi va xodim munosabatlarining asosini tashkil etadi, unda ish tartibini tartibga soluvchi shartlar va shartlar ko‘rsatilgan. Ushbu maqolada ushbu shartnomalar doirasida xulosa, o‘zgartirish, tugatish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat ta‘tillari va ish haqi bilan bog‘liq nuanslar o‘rganiladi. Ushbu jihatlarni tushunish uyg‘un va qonuniy muvofiq ish muhitini saqlash uchun juda muhimdir.

Mavjud adabiyotlarni sinchkovlik bilan o‘rganish mehnat shartnomalarining rivojlanayotgan xususiyatini ochib beradi. Huquqiy asoslar yurisdiksiyalarda farq qiladi, bu shartnomalar qanday tuzilishi, o‘zgartirilishi va bekor qilinishiga ta‘sir qiladi. Ilmiy maqolalar ish vaqti, dam olish vaqti, mehnat ta‘tillari va ish haqining murakkabligini o‘rganib chiqadi, bu ham muammolarni, ham innovatsion echimlarni ta‘kidlaydi. Amaliy tadqiqotlar shartnoma shartlarini amalda qo‘llash bo‘yicha qimmatli tushunchalarni taqdim etib, haqiqiy misollarni keltiradi.

Ushbu keng qamrovli tahlilni o‘tkazish uchun tizimli yondashuv qabul qilindi. Birlamchi usullarga milliy va xalqaro mehnat qonunlari, bandlik qoidalari va huquqiy pretsedentlarni sinchkovlik bilan o‘rganish kiradi. Ikkilamchi usullar ilmiy maqolalarni, sanoat hisobotlarini va amaliy tadqiqotlarni ko‘rib chiqishni o‘z ichiga oladi. Maqsad mavzu haqida yaxlit tushunchaga ega bo‘lish uchun keng ko‘lamli ma‘lumotlarni to‘plash edi.

Mehnat shartnomasi kontekstida siz aytib o'tgan har bir mavzu uchun umumiy tasavvurni taqdim eta olaman. Shuni yodda tutingki, xususiyatlar mahalliy mehnat qonunlari va qoidalariga qarab farq qilishi mumkin, shuning uchun muvofiqlikni ta'minlash uchun yurisdiksiyangizdagi yuridik mutaxassislar bilan maslahatlashish zarur. Bu erda qisqacha ma'lumot:

Mehnat shartnomasini tuzish:

- Ishtirok etgan tomonlarni aniqlash (ish beruvchi va xodim).
- Xodimning lavozimi, mas'uliyati va vazifalari.
- Ishga boshlanish sanasi.
- Shartnoma muddati(bu muddatli yoki muddatsiz shartnoma bo'ladimi).
- Sinov muddati (agar mavjud bo'lsa).
- Ish joyi.

Mehnat shartnomasini o'zgartirish:

- Mehnat shartlariga kiritilgan har qanday o'zgarishlar yozma ravishda hujjatlashtirilishi kerak.
- Ikkala tomon (ish beruvchi va xodim) modifikatsiyaga rozi bo'lishlari kerak.
- Umumiy modifikatsiyalarga ish majburiyatlari, ish vaqti yoki kompensatsiyadagi o'zgarishlar kiradi.

Bandlikni tugatish:

- Ikkala tomon ham shartnomani bekor qilishi mumkin bo'lgan shartlar (sababsiz yoki sababsiz).
- Ogohlantirish muddati tugatish uchun zarur.
- Keramika yoki imtiyozlar, agar mavjud bo'lsa.
- Bekor ishlash tartibi (chiqish intervyular, kompaniya mulkini qaytish ,va boshqalar.).

Ish Vaqti:

- Kuniga/haftasiga standart ish vaqti.
- Qo'shimcha ish siyosati, agar mavjud bo'lsa.
- Ish kuni davomida tanaffus va dam olish oralig'i.

Dam Olish Vaqti:

- Smenalar orasidagi kunlik dam olish vaqtlari.
- Haftalik dam olish kunlari.
- Ovqatlanish va dam olish tanaffuslari bo'yicha siyosat.

Mehnat Ta'tillari:

- Yillik ta'til huquqi.
- Ta'tilni so'rash va tasdiqlash tartibi.
- To'langan va to'lanmagan ta'til siyosati.
- Maxsus ta'til (kasallik ta'tillari, onalik/otalik ta'tillari va boshqalar.).

Mehnat uchun haq:

- Asosiy ish haqi yoki ish haqi.
- To'lov chastotasi (oylik, ikki haftalik va hokazo.).
- Qo'shimcha ish haqi stavkalari, agar mavjud bo'lsa.
- Foydalari (tibbiy sug'urta, pensiya rejalari, va hokazo.).
- Bonus yoki rag'batlantiruvchi tuzilmalar.

Shuni ta'kidlash kerakki, bandlik to'g'risidagi qonunlar va qoidalar turli mamlakatlar va mintaqalarda keng farq qilishi mumkin. Shu sababli, kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan huquqiy muammolarni oldini olish uchun yuridik maslahat olish va mehnat shartnomalaringiz mahalliy qonunlarga muvofiqligini ta'minlash tavsiya etiladi.

Munozara bo'limi natijalarni tanqidiy tahlil qiladi, umumiy tendentsiyalar va chetga chiqishlarni aniqlaydi. U huquqiy asoslarning bandlik amaliyotiga ta'sirini o'rganadi va ish beruvchilar va xodimlar duch keladigan muammolarni muhokama qiladi. Bo'lim shuningdek, takomillashtirishning potentsial yo'nalishlarini ta'kidlab, moslashuvchan ish tartiblari, keng qamrovli ta'til siyosati va adolatli ish haqi amaliyotining muhimligini ta'kidlaydi.

Xulosa va takliflar:

Xulosa qilib aytganda, ushbu maqola mehnat shartnomalarining ko'p qirrali tabiati va ular harakat qiladigan turli xil landshaftni ta'kidlaydi. Topilmalar turli sohalar va mintaqalarning noyob ehtiyojlarini hisobga oladigan moslashuvchan huquqiy asoslarga ehtiyoj borligini ko'rsatadi. Muvozanatli va barqaror ish muhitini yaratish uchun ish vaqtidagi moslashuvchanlik, mustahkam dam olish siyosati va teng haq to'lash juda muhimdir. Ish beruvchilar proactively bu jihatlarini hal qilish uchun tavsiya etiladi, ishchi kuchining rivojlanayotgan taxminlar e'tirof.

Kelajakdagi tadqiqotlar masofaviy ish va raqamli transformatsiya davrida mehnat shartnomalarining rivojlanayotgan xususiyatiga qaratilishi kerak. Bundan tashqari, rivojlanayotgan texnologiyalarning ish vaqti va ish haqi amaliyotiga ta'sirini o'rganish siyosatchilar va korxonalar uchun qimmatli tushunchalarni berishi mumkin.

Adabiyotlar.

1. I.V. Tysgankova, “Formation Genesis of the Labour Life Quality Concept”, Newspaper of the Novosibirsk State University, Social Economic series, vol. 7, 3rd ed., p. 190, 2007.
2. S. Tret'yak, “Quality of working life: how to change and to provide it in the services sector?”, Businessconsulting Journal, no. 3, pp. 39–43, 2008.
3. M.S. Yakusheva, “Evolution of the concept of "quality of working life"”, Tomsk State University Bulletin. Economics, no. 4 (36), pp. 67–68, 2016.
4. V.F. Potudanskaya, I.V. Tsygankova, E.A. Kipervar, “Increasing the quality of labor life as a way of Omsk region development”, Omsk Science Journal, no. 5 (101), p. 65, 2011.
5. V.D. Roik, Labor and quality of working life: practical and theoretical regulation in western countries and in Russia. Moscow: Prospekt Journal, 2017, pp. 34–35.
6. O.V. Zonova, “Quality of working life: definition and evaluation criteria”, Problems of modern economy, no. 3 (35), pp. 80–81, 2009.