

**ZARARLI VA XAVFLI MEHNAT SHAROITIDAGI HODIMLARGA IMTIYOZ VA
KAFOLATLAR BERISH HAMDA ULARNI BOSHQARISH**

**PROVIDING BENEFITS AND GUARANTEES TO EMPLOYEES IN HARMFUL AND
DANGEROUS WORKING CONDITIONS, AS WELL AS MANAGING THEM**

Azizbek Xokimiyatov

Andijon mashinasozlik instituti magistranti

Annotatsiya: *"Ishchilarga beriladigan nafaqalar" atamasi ishchilarga odatdagi ish haqidan tashqari har xil bilvosita mukofotlarni o'z ichiga oladi. Xodimlarga beriladigan nafaqalar turli manbalardan olinadigan imtiyozlarni o'z ichiga oladi, ya'ni tibbiy sug'urta, hayotni sug'urtalash, pensiya ta'minoti, qo'shimcha imtiyozlar, pullik ta'til, ijtimoiy ta'minot va boshqa maxsus imtiyozlar. Ko'pincha, ma'lum cheklovlar bilan ishlaydigan va belgilangan muddatlarga erta rioya qiladigan yoki ishi to'liq diqqat yoki fidoyilik bilan bajariladigan xodimlar eng ko'p xodimlarga beriladigan imtiyozlarga ega bo'lgan nomzodlardir.[1-3]*

Kalit so'zlar: *nafaqa, cheklov, xodim, zarar, imtiyoz, kafolat, mehnat, xavf, belgilangan muddat.*

Annotation: *The term "employee benefits" includes various indirect rewards to workers in addition to the usual salary. Employee benefits include benefits from various sources, namely health insurance, life insurance, retirement benefits, additional benefits, paid leave, Social Security, and other special benefits. Often, employees who work with certain restrictions and who adhere to the deadlines early or whose work is done with full attention or dedication are the candidates with the benefits that are given to the most employees.[1-3]*

Key words: *pension, limitation, employee, damage, privilege, guarantee, labor, risk, fixed period.*

USLUBLAR

Xodimlar uchun imtiyozlar turlarini tahlil qilish usulidan faoydalanib olib borilgan tadqiqot: Hamma transmilliy korporatsiyalar yoki yirik tashkilotlar o'z xodimlariga katta maosh to'lamaydilar. Ammo shunga qaramay, hali ham bunday kompaniyalarga qo'shilishni istagan ko'plab xodimlar mavjud. Bundan tashqari, siz u erda ishlaydigan xodimlarni ish haqidan norozi holda topishingiz mumkin. Endi, agar siz bu qanday bo'lishi mumkinligi haqida o'ylab, chalkashib ketgan bo'lsangiz, unda siz ularning tashkilotlari ularga ish haqidan tashqari qo'shimcha imtiyozlar va imtiyozlar haqida hech qachon eshitmagan bo'lishingiz mumkin.[7] Xodimlarga beriladigan nafaqalar va imtiyozlar — bu kompaniyalar o'z xodimlariga to'laydigan ish haqi bilan bog'liq bo'lmagan kompensatsiya.

Bu naqd pul yoki qattiq pul bo'lishi shart emas, bu tibbiy sug'urta, qo'shimcha ish vaqti, pullik ta'til va boshqalar kabi har qanday narsa bo'lishi mumkin.

Xodimlar uchun majburiy imtiyozlar:

Bu erda ish beruvchilar federal yoki shtat qonunlariga muvofiq taklif qilishlari kerak bo'lgan xodimlar uchun bir nechta imtiyozlar mavjud.

1. Byudjetni yarashtirish bo'yicha konsolidatsiyalangan konsolidatsiyalangan qonun
2. Ishchilar uchun kompensatsiya
3. Xodimlarga yordam dasturi
4. Eng kam ish haqi
5. Oilaviy ta'til va kasallik to'g'risidagi qonun
6. Sog'liqni saqlashni qoplash hisobi
7. Ishsizlik nafaqalari
8. Nogironlik
9. Vaqt o'tishi bilan

Kompaniya tomonidan taqdim etilgan xodimlar uchun yana bir nechta imtiyozlar:

1. Pullik ta'til
2. Xavf uchun to'lov
3. Moslashuvchan xarajatlar hisobi
4. Tibbiy jamg'arma hisobvarag'i
5. Ish haqini oshirish
6. Onalik, otalik va farzandlikka olish ta'tillari
7. Dam olish
8. Ish tanaffuslari va tushlik tanaffuslari
9. Ishdan bo'shatish uchun nafaqa

Xodimlar uchun umumiy imtiyozlar:

Xodimlar uchun bonuslar juda qimmatli va foydalidir. Xodimlar uchun ba'zi asosiy imtiyozlar:

- * Tibbiy sug'urta
- * Nogironlik sug'urtasi
- * Hayotni sug'urtalash
- * Baxtsiz hodisalardan sug'urta qilish
- * Baxtsiz hodisa va parchalanishni sug'urtalash
- * Uy hayvonlarini sug'urtalash
- * Pensiya imtiyozlari
- * Ichki sherikning afzalliklari
- * Qo'shimcha imtiyozlar
- * Pullik ta'til

Natija. Xodimlar uchun imtiyozlarning afzalliklari:

Xodimlarga beriladigan imtiyozlarning ba'zi afzalliklari quyida keltirilgan:

1. Ko'tarilgan iltijo:

Xodimlar uchun nafaqa sodiq va mehnatsevar xodimlarning o'sishi va tashkilotda ishlashdan mamnun bo'lishiga yordam beradigan tarzda berilishi kerak. Bu ko'pincha xodimlarning o'z tashkilotlariga egalik ruhini jalb qilishga yordam beradi.[4-6]

Tashkilot turli xil so'rovnomalarni o'tkazdi, ular mehnatsevar va fidoyi xodimlar o'z xodimlariga foyda keltirishga intilishlarining sababi ekanligini ta'kidladilar. Tashkilotga kerak bo'lgan eng muhim narsa - bu ularga bag'ishlangan xodimlar va ular ushbu tashkilotda xodimlar uchun ma'lum vaqt davomida rag'batlantirilishi kerak.

2. O'tkazish qobiliyatini minimallashtirish:

Ko'pincha, agar unga muvofiq ishlaydigan odamlar doimiy ravishda aylanib, qaytib kelishsa, biznes o'z siyosatini saqlab qolish uchun kurashayotganga o'xshaydi. Tashkilot xodimga g'amxo'rlik qilishini ko'rsatish uchun unga xodimlarga imtiyozlar berish kerak. Sadoqat tashkilot uchun eng yaxshi ishlaydi.[12-10] Sadoqat odamlarni va tashkilotni bir-biriga yaqinlashtirishga yordam beradi. Xodimlar uchun imtiyozlarni saqlab qolish, bu ularga tashkilotda uzoq vaqt qolishlariga yordam beradi. O'tkazish qobiliyatini minimallashtirish va tashkilotda katta va eng sodiq xodimlarni qoldirish orqali bu oxir-oqibat tashkilotning yaxshilanishiga yordam beradi.

3. O'z-o'zini hurmat qilish:

Xodimlarga imtiyozlar taklif qilishning afzalliklari xodimning o'zini o'zi qadrlashini oshirishga yordam beradi. Xodimlar uchun nafaqa ular ishlashi kerak bo'lgan ishchi kuchining ehtiyojlarini aniqlash, yakunlash va tushunishga yordam beradi.[9-11] Xodimlar, agar ularga ish joyida qo'shimcha takliflar berilsa, o'z ishlariga jiddiyroq munosabatda bo'lishadi.

Ko'pincha, tashkilot o'z xodimlariga g'amxo'rlik qilishini ko'rsatadi, ularga xodimlar va tashkilot munosabatlariga yordam beradigan va bir-biriga sodiqlikni ta'minlaydigan xodimlar uchun etarli imtiyozlar beradi.

4. Ajratilgan ishchi kuchi:

Tashkilot xodimdan to'liq fidoyilik bilan ishlashini va tashkilot uchun o'z ishini taklif qilishini kutadi, boshqa tomondan, tashkilot xodimlarni uzoq vaqt xizmat qilishdan xursand qiladi.

Xodimga etarli imtiyozlar berish va ularning ish faoliyatini har qanday yo'l bilan yaxshilashga yordam berish uchun tez-tez so'rovlar o'tkazish, oxir-oqibat tashkilot va xodimning o'sishiga yordam beradi.

5. Salomatlik-bu boylik:

Tavsiya etilgan imtiyozlar tashkilotdan tashkilotga farq qilishi mumkin, ammo sog'liq uchun foydalar tashkilotning o'sishiga katta chegaraga olib keladigan foydalardir. Tashkilot ishchi kuchi tarkibidagi ishchi uchun turli xil sog'liqni saqlash rejasini taklif qiladi va belgilangan vaqt ichida ma'lum bir kasallik ta'tilini taklif qiladi deb faraz qilsak, ishchiga o'zini yomon his qilgan kuni ta'tilga chiqishga yordam beradi va shu bilan birga uning maoshi zarar ko'rmaydi.

Xodimlar uchun turli xil tibbiy rejalarni taklif qilish orqali xodimlar o'zlari uchun ham, oilalari va ular ishlayotgan tashkilot uchun ham ko'tarilishni qo'llab-quvvatlashlari va qo'llab-quvvatlashlari mumkin.

6. Tibbiy ko'riklarning muntazamligi:

Muntazam tibbiy ko'riklar va tegishli tibbiy choralar vaqti-vaqti bilan turli xil sug'urta rejalari muvofiq amalga oshiriladi, bu birinchi navbatda har qanday kasallikni aniqlashga yordam beradi, ikkinchidan, xodimning immunitet tizimini mustahkamlaydigan va uning oldini olishga yordam beradigan tegishli dori-darmonlarni taqdim etadi. dastlabki bosqichda har qanday kasallik.

Kundalik tekshiruvni ta'minlashning ushbu usuli tashkilotga xodimning minimal ta'til olishini kafolatlaydi, chunki unga qo'shimcha kasallik ta'tillari kerak bo'lmaydi, chunki uning sog'lig'i vaqti-vaqti bilan saqlanib qoladi va uning harakatlari darhol amalga oshiriladi.

7. Ijtimoiy xavfsizlik:

Bu ularga o'z xavfsizligiga hissa qo'shishga yordam beradi va uzoq vaqt davomida tashkilot bilan aloqada bo'lishga yordam beradi. Pensiya rejalari va boshqa hayotni sug'urtalash rejalari ham xodimlar uchun hisobga olinadi.

Pensiya rejalari xodimlarga ish paytida qo'ygan pullarining foizi sifatida ishlamaganidan keyin ham pensiya sifatida pulni to'g'ri saqlash va olishga yordam beradi. Bu miqdor ularga nafaqaga chiqqanidan keyin baxtli yashashga yordam beradi.

8. Eng yaxshisi sari qadam:

Sog'liqni saqlash imtiyozlarini berishning yagona sababi-bu xodimlarni sog'lomlashtirishdir, shunda ular tashkilotda uzoq vaqt davomida to'liq qat'iyat va fidoyilik bilan ishlashlari mumkin. Bu xodimlar va ularning oilalari uchun tibbiy sug'urtani taklif qilish uchun yaxshi rejadir.

Tashkilotning ish faoliyatini faol ushlab turish uchun ular yaxshi va professional munosabatni saqlashlari kerak. Tashkilot ishchiga qanchalik ko'p g'amxo'rlik qilsa, ishchi tashkilotni o'z mavjudot sifatida ko'rib, tashkilot evaziga shuncha ko'p beradi.

9. Hosildorlikni oshirish:

Xodimlarga imtiyozlar berish orqali xodim o'zi xizmat ko'rsatadigan kompaniyaga g'amxo'rlik qilish va iloji boricha unga sodiq qolish uchun ko'proq sabablarga ega. Baxtli xodim tashkilotning ish faoliyatini yaxshilashga yordam beradi.

Agar tashkilotda ishlaydigan xodimlar tashkilotga kerak bo'lganda va kerak bo'lganda e'tibor berish uchun murojaat qilsalar, ular o'z navbatida to'liq fidoyilik bilan mashaqqatli mehnatni rag'batlantiradilar, bu esa oxir-oqibat tashkilotning o'sishiga va daromadini oshirishga yordam beradi, sifat va samaradorlik bunday sodiq xodimlarning ishi natijasi bo'ladi.

10. Xodimlarni tarbiyalash o'sish:

Ham xususiy, ham davlat xizmatchilari o'zlarining ish joylarini rivojlantirishga hissa qo'shadilar. Nafaqat dunyoviy ishlarda, balki tashkilot ichida ham eng ko'p ishlaydigan xodim qo'shimcha imtiyozlarga ega bo'ladigan sxemalar beriladi va ushbu mukofotlarni

boshqarish siyosati uchun turli tashkilotlarda xodimning vakolat ruhini saqlab qolish uchun tadbirlar boshlanadi.

Ushbu vakolat odamni o'z ishidan maksimal foyda olish uchun boshqa xodimlarga qaraganda yaxshiroq ishlashga majbur qiladi.

11. Moslashuvchan ish vaqti:

Ish vaqtining moslashuvchanligi xodimga o'ziga Yuklangan ishni ularning holatiga qarab bajarishga yordam beradi. Bu xodimga moslashuvchan ish vaqtini yoki unga berilgan kelishilgan ish vaqtidan ushlab qolishni o'z ichiga olmaydi, aksincha, agar biron bir sababga ko'ra xodim ma'lum bir kunda to'liq ish kunida ishlay olmasa, u buni amalga oshirishi mumkin. Keyingi kun uchun qo'shimcha ravishda ishlash orqali uni qoplash yoki shunga o'xshash.

Ish jadvalidagi moslashuvchanlik xodimga cheklovlardan qo'rqmasdan samarali ishlashga yordam beradi.

12. Soliq avansi:

Daromad solig'i bo'yicha chegirma xodimga minimal soliq imtiyozlari bilan soliqqa hissa qo'shishga yordam beradi. Ushbu soliq imtiyozining bir qismi sifatida xodimlarga beriladigan imtiyoz xodimga soliqni iloji boricha kamaytirishga yordam beradi. Agar biznes ro'yxatdan o'tgan bo'lsa, barcha sug'urta xarajatlari va xodimlar chegirib tashlanadi.

Bu, shuningdek, xodimga moliyaviy tejashga yordam beradi. Ushbu vakolat kompaniyaning foydasini ham, xodimning o'sishini ham improvizatsiya qiladi. Salomatlik bo'yicha takliflar barqaror ish joyini yaratishga yordam beradi va ular uchun dunyoda o'z o'rnini yaratishga yordam beradi.

13. Yutuqlarni taklif qiladigan imtiyozlar:

Tashkilot qanchalik ko'p imtiyozlar bersa, uning xodimlari shunchalik ko'p ishlashi tez-tez ko'rinib turadi. Moslashuvchanlik xodimlarning ishini engillashtirishga yordam beradi va ularga o'z xohishlariga ko'ra ishlashga yordam beradi, ammo shunga qaramay, ulardan belgilangan muddatni bajarish va o'z ishlarini oddiy deb qabul qilmaslik so'raladi.

Kasallik uchun nafaqalar hali ham xodimga uyda uxlamasligi va boshqa xodimlar uchun yuqumli bo'lib qolmasligi uchun tezda tiklanishi uchun beriladi.

Xodimlar uchun imtiyozlarning kamchiliklari:

Quyida ishchilarga beriladigan imtiyozlarning ba'zi kamchiliklari keltirilgan.

1. Barchani xursand qilish qiyin:

Tashkilotda bo'lgani kabi, tanlangan rejalar ko'pchilik xodimlarga foyda keltiradi, ammo ba'zi yoki bir nechta xodimlar amaldagi tanlangan siyosat va ularning ulushi uchun to'lashlari kerak bo'lgan miqdordan qoniqishmaydi.

Tashkilot tomonidan tanlangan paketlar ko'pincha juda yoqimli emas va ularning shaxsiy manfaatlari uchun ko'proq mo'ljallangan. Rejalar har yili turli tashkilotlar va korxonalarda tez-tez o'zgarib turadi, bu esa xodimning kompaniyada o'sishiga to'sqinlik qiladi, chunki sug'urta rejalar har yili o'zgarib turadi.

2. Legallashtirish va autentifikatsiya qilishning la'nati:

Ko'pincha imtiyozlar xodimlarga ham, tashkilotga ham ba'zi siyosatlarni qasddan yoki bexosdan buzish bilan bog'liq qonuniy shikoyatlar bilan bog'liq tashvishlarni keltirib chiqaradi. Muayyan siyosatni buzish va ushlab qolishni to'lamaslik, ba'zida muammoga duch keladigan muammolarni oldini olish uchun to'lanishi kerak bo'lgan sud xarajatlarini o'z ichiga oladi.

3. Xodimlar mos kelishi uchun juda qimmat:

Kompaniyalar kasallik uchun qancha nafaqa olishidan qat'i nazar, ular hali ham ishchidan ular taklif qilmoqchi bo'lgan miqdordan ko'proq miqdorni ushlab qolishmoqchi.

Kichik korxonalar boshqalardan ko'ra ko'proq haq oladilar, chunki ularda ishchilar ko'p emas, yirik korxonalar esa imtiyozlarni qimmat deb bilishadi, chunki ular har bir xodimga ish haqining bir qismini to'lashlari kerak.

4. Byudjetni boshqarish qiyinlashadi:

Tibbiy sug'urta bilan bog'liq xarajatlar kundan-kunga o'sib bormoqda, bu esa o'z navbatida kompaniyaning aylanish tezligini oshiradi. Agar qiymat ohsa, kompaniya kompensatsiya uchun xodimlarni byudjetdagi rejalarini hisobga olish uchun ko'proq pul berishga majbur qiladi.

Agar kompaniya sug'urtani ko'paytirishga qodir bo'lmasa, u ishchini yangi sug'urta paketiga o'tishga majbur qiladi, bu esa to'g'ri paketni topish uchun ko'p vaqt talab etadi va keyinchalik uni boshidanoq investitsiya qiladi.

5. Kommutatsiya qiyinligi:

Kommutatsiyani boshqarish ko'pincha juda qiyin bo'ladi va agar tegishli choralar ko'rilmasa, kompaniya ko'plab xodimlarini yo'qotadi. Buning asosiy kamchiligi shundaki, tashkilotda xodimlar qancha ko'p bo'lsa, kompaniya sug'urta kompaniyasiga turli xodimlarning hisobini boshqarish uchun shuncha ko'p pul to'lashi kerak.

6. Saqlash qiyin:

Tashkilotda rejalarini to'g'ri boshqarish uchun kompaniyada qo'shimcha bo'lim tashkil etilishi kerak, bu esa qo'shimcha xodimlarni yollashga olib keladi. Ba'zi tibbiy sug'urta paketlari, shuningdek, xodimlarning qoplanganligiga ishonch hosil qilish uchun advokatning yordamini o'z ichiga oladi va yuridik to'lovlar va boshqa shunga o'xshash xarajatlar osongina qo'shiladi.

Sud jarayonlari yana tashkilot uchun la'nat bo'ldi. Sud jarayonlari ba'zan juda qimmatga tushadi va ularni har qanday biznesdan uzoqlashtirish uchun ko'p vaqt talab etiladi. Da'vo sudga etib kelgan taqdirda ham, sud xarajatlari va uni hal qilish uchun jarimalarni to'lash juda qimmatga tushishi mumkin.

Xulosa. Nafaqa xodimlarga yaxshiroq ishlashga va uzoq vaqt davomida ular bilan bog'liq bo'lgan tashkilotda qolishga yordam beradi. Xodimlar uchun eng yaxshi imtiyozlarni taqdim etishning ushbu siyosati xodimlar uchun mustahkam imtiyozlarni namoyish etishga yordam beradi, shuning uchun bu tashkilotlarga o'z xodimlarini xursand qilish uchun etarli harakatlarni taklif qilishlarini isbotlashga yordam beradi.

Bu tashkilotda barqarorlikni yaratadi va kompaniya o'z xodimlarini yoki yangi iste'dodlarni taklif qilish orqali maqtashga haqli degan munosabatlarni o'rnatadi. Hukumat, shuningdek, xodimlarning iqtisodiy xavfsizligini oshirish uchun ushbu sxemani turli tashkilotlarda majburiy saqlashga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Тошкент, «Ўзбекистон», 1992-у.
2. Баркамол авлод – Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. Тошкент, «Шарқ», 1998 у.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Тошкент, 1996-у.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни. Тошкент, л 993-у.
5. Gasanov M, Sokolov E. Trudovoe zakonadatelstvo Uzbe- kistana (v voprosax i otvetax). Izdatelskiy dom «Mir ekonomiki i prava», Tashkent, 1978 g.
6. Bezopasnost jiznedeyatelnosti. (Pod.redaksiey O.N.Rusaka, kratkiy konspekt leksiy dlya studentov vsex spetsialnostey.- Leningrad, 1991 g.
7. Xeflin G. Trevogo ch 2000 godu. M., Msl, 1990 g,
8. Xenli D., Kumamoto X. Nadejnost texnicheskix sistemi osenka riska. M., Mashinostroenie, 1984 g.
9. Osnov injenernoy psixologii. Pod red. V.F.Lomova M., «Vsshaya shkola», 1986 g.
10. Kotik M.A. Psixologiya i bezopasnost. Tallin, 1981 g.
11. Brushlinskiy N.N., Semikov.V.L. Konsepsiya sistem bezopasnosti narodnogo xozyaystva. M., «Vsshaya shkola», 1986 g.
12. Oxrana truda Pod.red.F.M.Kanareva. M.,«Agropromiz- dat»,1988 g.
13. Zinkovskiy MM Texnika bezopasnosti i proizvodstvennaya sanitariya. M., Metallurgiya, 1997 g.
14. Belyakov G. 1. Praktikum po oxrane truda. M., «Agro- promizdat», 1988 g.