

## IJTIMOY NAZORAT FUNKSIYASI SIFATIDA MEHNAT INTIZOMINI MUSTAHKAMLASH

**Eshmurodov Nabibullo Ibodullayevich**

*Ilmiy rahbarim familiyasi*

**Hikmatullayeva Lola**

*Samarqand davlat universiteti*

*psixologiya va ijtimoiy siyosiy fanlar fakulteti*

*2-bosqich talabasi*

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada ; Har bir shaxsning mehnat qilish huquqi va erkinligi asosiy qonun bilan mustahkamlab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga muvofiq, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir. Shular to'g'risida hikoya qilinadi.*

**Kalit so'zlar:** *mehnat munosabatlari, ijtimoiy tengsizlik, intizom.*

Mustaqillik yillarida hozirga qadar o'tkazilgan islohotlar davlatimizning rivoji va oldiga qo'ygan maqsadlari bo'lgan ishonchini kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Chunki har bir davlat mustaqil bo'lgandagina o'z istiqboli uchun kurashishi, strategik to'g'ri yo'nalish olishi mumkin hisoblanadi. "Islohot islohot uchun emas, avvalo inson manfaatlari uchun, inson manfaatlarini ta'minlash uchun" birinchi Prezidentimizning mazkur so'zlari insonning qadr-qimmatini oliy qadriyat ekanligini, uning huquq va erkinliklarining va manfaatlarining himoyalanihi eng muhim vazifa hisoblanishini ko'rsatadi. Islohotlardan maqsad ma'lum bir ijtimoiy sohani rivojlantirish ekan, mazkur sohalarga qaratilgan islohotlar bizda talaygina. Mehnat qonunchililigida o'tkazilayotgan islohotlar ham shular jumlasidandir.

Shu bilan birga mehnat munosabatiga kirishgan har qanday xodim o'z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o'z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart.

Xodimning mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoat shartnomalarida, yo'riqnomalar va hokazolarda), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo'yiladi.

Mehnat intizomini buzish, ya'ni xodim tomonidan mehnat shartnomasi, lavozim yo'riqnomasida nazarda tutilgan mehnat vazifalarini uzrli sababsiz, aybli ravishda harakat yoki harakatsizligi bilan bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmaslik (sifatsiz bajarish, kechiktirish va hokazo), shuningdek, korxonada ichki lokal hujjatlarini buzish, ish beruvchining

qonuniy talabalarini bajarishdan uzrli sababsiz bosh tortish intizomiy nojo'ya xatti-harakat hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasiga asosan mehnat vazifalarini buzgan xodimlarga nisbatan hayfsan, o'rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima hamda mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan intizomiy jazolar xodimni ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi. Intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Tushuntirish xati berishdan bosh tortish jazo qo'llashga to'siq bo'lmaydi. Amaliyotda xodim tushuntirish xati berishdan bosh tortsa, tushuntirish xati berishdan bosh tortganligi yuzasidan dalolatnoma tuziladi va intizomiy jazo chorasi qo'llanishi uchun dalolftnoma ham asos sifatida qaraladi.

Xodimning har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin uzog'i bilan 1 oy ichida qo'llaniladi (bu muddatga xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqti hisobga olinmaydi). Bundan tashqari, intizomiy jazo berilganligi to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinishi nazarda tutilgan.

Intizomiy jazoning amal qilish muddati jazo qo'llanilgan kundan boshlab 1 yildan oshmasligi lozim. Ish beruvchi o'z tashabbusi bilan, xodimning yoki boshqa shaxslarning iltimosiga binoan jazoni 1 yil o'tmasdan oldin ham olib tashlashga haqli. Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi.

Amaliyotda intizomiy jazo olgan xodimga ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar ba'zida to'lanmaydi. Biroq ushbu to'lovlar rag'batlantirish turlariga kirmaydi. Shu sababli xodimning ish haqiga qaratilgan barcha to'lovlar doimiy ravishda to'lab borilishi kerak.

Bundan tashqari, xodimga qo'llanilgan intizomiy jazoning amal qilish muddat bilan cheklangan va belgilangan muddat o'tganidan so'ng jazolanganlik barham topadi hamda xodim intizomiy jazoga tortilmagan sanaladi. Shuningdek, intizomiy jazoni qo'llagan ish beruvchi o'z tashabbusi bilan, xodimning iltimosiga binoan, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosnomasiga ko'ra jazoni bir yil o'tmasdan oldin ham olib tashlashi mumkin.

#### **MIOKARD INFARKTI IMMUNITET KALTSIY ASPIRIN QANDLI DIABET**

Mehnat intizomini mustahkamlashning qonuniy usullari. Neft va gazning katta ensiklopediyasi

Xodimlar nafaqat ishni o'z vaqtida topshirishlari, balki har bir tugallangan bosqichdan keyin hisobot berishlari va loyihaning yuqori sifatiga kafolat berishlari kerak, shundagina kompaniyaning rivojlanishi va daromadni oshirish haqida gapirish mumkin bo'ladi. Nega endi Big Data bilan ishlaydigan tizimlardan foydalanishingiz kerak IDC ma'lumotlariga ko'ra, katta ma'lumotlar bilan ishlashdan tushadigan daromad 130 milliard dollardan oshadi

(2016 yilda dunyo miqyosida qayd etilgan ko'rsatkich ... Ma'lumotlar bazalari Yaqinlikdan keyin nima qilish kerak: 9 ta qoida Siz oxir-oqibat jinsiy aloqada bo'ldingiz. Yaxshi bo'lishi mumkin edi, yomon bo'lishi mumkin edi, ammo gap bu erda emas. Jarayon tugadi. Shunday qilib, nima qilishingiz kerak ... Jinsiy aloqa Hech qachon cherkovda bunday qilmang! Agar siz nima to'g'ri ekanligiga amin bo'lmasangiz siz cherkovda o'zini tutasizmi yoki yo'qmi, ehtimol siz to'g'ri ish qilmaysiz, mana bu dahshatli ro'yxat ...

Mehnat intizomini takomillashtirish yo'llari

Bunday tahlil asosida korxonaning "zaif bo'g'ini" haqida xulosa chiqarish va hattoki undan keyin mehnat intizomini mustahkamlash bo'yicha tegishli choralarni ishlab chiqish va qo'llash mumkin. Bunday tadbirlar, masalan:

kadrlar malakasini oshirish maqsadida ularni muntazam o'qitish;

qo'shimcha imtiyozlarni joriy etish;

kechikishlarni qattiq nazorat qilish (masalan, elektron nishonlar tizimini joriy etish orqali);

kadrlarni faqat tanlov asosida yollash.

Amaliyot intizomi: tushuncha, boshqarish va targ'ib qilish.

Diqqat

Mehnat intizomi Mehnat intizomi (mehnat intizomi) mehnat qonunchiligining muhim institutidir. Bu har qanday umumiy ish uchun zaruriy shartdir. Mehnat intizomi - bu kollektiv mehnat jarayonida xodimlarning o'zini tutish normalari va qoidalari to'plamidir.

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda mehnat intizomi normal yuqori unumli ishlash uchun zarur bo'lgan tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratish, mehnatga vijdonan munosabat, ishontirish usullari, o'qitish, shuningdek vijdonan ishlaganliklari uchun mukofotlar bilan ta'minlanadi. Shaxsiy vijdonli xodimlarga nisbatan, zarur bo'lganda intizomiy va ijtimoiy choralar qo'llaniladi.

Korxonada mehnat intizomi va uni ta'minlash usullari

### **MA'LUMOT**

U norasmiy sharoitda o'tkaziladi, bildirilgan narsalarni tanqid qilish taqiqlanadi, barcha fikrlar yozib olinadi. Bunday uchrashuvlarda ijodiy muhit hukm surmoqda. Asosiysi, iloji boricha ko'proq g'oyalarni to'plash. Bundan tashqari, ushbu g'oyalar tuzilgan, eng samarali tanlangan va ishlab chiqilgan.

RAMlarga kelsak, ular, albatta, yarim soatdan oshmasligi kerak. Men ertalab 2 soat va kechqurun 2 soat uchrashuvlar o'tkazadigan davlat idorasi bilan ishladim. Bundan tashqari, "tezkor" deb nomlangan odamlar orasida odamlar ishlamadilar, balki ularga tayyorlanishdi.

Natijada ushbu tashkilot rahbariyati favqulodda choralar ko'rishga majbur bo'ldi. U bunday uchrashuvlarni qat'iy tartibga solib, ularning davomiyligini 20 daqiqagacha cheklab qo'ydi. Boshqaruv qarori qabul qilinadigan yig'ilishning o'z qoidalari bor.

Ishdan chalg'itadigan bo'ysunuvchilarni yoki hamkasblarni qanday intizomlash kerak

Va bunday tahlilni o'tkazgandan so'ng, biz xulosa qilishimiz mumkin - eng tez-tez buzilishlar va qoidalarga rioya qilmaslik qaerda. Va shunga qaramay, mehnat intizomini mustahkamlash va qo'llash bo'yicha chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqing. Ushbu tadbirlarga quyidagilar kiradi:

Ish beruvchilarning malakasini oshirishga qaratilgan maxsus o'quv mashg'ulotlari yoki kurslarini o'tkazish;

Rahbariyat qo'shimcha rag'batlantirish / jazo choralari qo'llashga haqli;

Barcha kechikuvchilarni ish uchun nazoratini joriy etish, masalan, elektron nishonlarni yoki pasonlarni kiritishingiz mumkin, bu erda qayd etiladi - kech yoki yo'qligi, shuningdek ish joyiga kelish vaqti.

Firmaga yangi xodimni yollash, faqat tanlov asosida.

Xodimlarning mehnat intizomi va moddiy javobgarligi TDni buzgan xodim va buning natijasida korxonaga zarar etkaziladi, moddiy javobgarlikka tortiladi.

Mamlakatimiz Mehnat kodeksiga asosan, intizomiy jazolarni qo'llashga doir holatlarda voyaga yetmaganlar va voyaga yetgan insonlar orasida intizomiy javobgarlik choralari bir xil berilganligi ham qaysidir ma'noda noto'g'ri hisoblanadi. Mehnat kodeksida yoshlarga atalgan ularning huquqlarini alohida ajratgan holda himoya qiladigan moddalar yo'q. Masalan, Mehnat kodeksining 77-moddasiga ko'ra, ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yiladi, ushbu holatga binoan agar ishda o'z faoliyatini olib borayotgan voyaga yetmagan xodim tomonidan mehnat intizomini buzish holatlari yuzaga kelsa, Kodeksda belgilangan moddaga ko'ra jazo choralari qo'llanadi. Aytish lozimki, xodimning shaxsga doir ma'lumotlari (voyaga yetgan yoshda ega yoki ega emasligi) hisobga olinmaydi. Mana shu kabi yoshga oid jihatlari mehnat qonunchiligida qayta ishlab chiqilishi kerak.

#### REFERENCES:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitusiyasi. T. Adolat. 2003-y.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. T., "Iqtisodiyot va huquq dunyosi nashriyot uyi", 2004-y.
3. Karimov I.A. «Inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlar - eng oliy qadriyat" T.: "O'zbekiston", 2006. 47-b.
4. O'zbekiston Respublikasining qonuni "Sudlar to'g'risida" 2000. 14-dek.
5. O'zbekiston Respublikasining qonuni «Prokuratura to'g'risida" 2001. 29-avg.
6. The all india services (discipline and appeal)rules 1969.
7. XXR Mehnat kodeksi 1994-yil 5-iyulda qilingan. 1995-yil 1-yanvardan kuchga kirdi.
- 3.<https://tltaudit.ru/uz/statins/pravovye-sposoby-ukrepleniya-trudovoi-discipliny-bolshaya-enciklopediya/>
- 4.<https://review.uz/uz/post/xodimga-intizomiy-jazo-qollash-tartibini-bilasizmi>.