

KORXONADA MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH VA BOSHQARISH

Abdusalomov Shohruxmirzo Zafarjon o'g'li

Farg'ona Politexnika instituti, 75-20 Menejment guruh talabasi

Annotatsiya: *Mazkur maqolada korxonalarda mehnatga haq to'lash va boshqarish inson resurslarini boshqarishning hal qiluvchi jihati va xodimlarga qilgan ishlari uchun kompensatsiya to'lash, ularning ish haqi, nafaqa va ish faoliyatini boshqarish bilan bog'liq turli jarayonlarni o'z ichiga oladigan yechim va ko'rsatmalar o'rin olgan, shu bilan bir qatorda korxonada mehnatga haq to'lash va boshqarish kompaniyaning maqsadlari va qadriyatlariga mos keladigan strategik yondashuvni talab qilinishi va xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishni, qonunlar va qoidalarga rioya qilishni ko'rsatadi.*

Kalit so'zlar: *Ish samaradorligini boshqarish, Kompensatsiya tendentsiyalari, Nafaqalar, Tarif stavkasi, Ishbay, Vaqtbay, Nominal ish haqi, Real ish haqi.*

Jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichining o'ziga xos xususiyatlari qatoriga aholining, ayniqsa, yoshlarning ta'lim va madaniy darajasini oshirish, iqtisodiyotning miqdori va sifat jixatidan yaxshilash, O'zbekiston Respublikasini jahonning taraqqiy etgan davlatlari qatoriga chiqishini ta'minlashni kiritish mumkin. Ma'lumotlar ham vaqt o'tishi bilan eskiradi, chunki dunyo doimo o'zgarishda bo'ladi: hayot ham, ishlab chiqarish sohasidagi hamda kishilarning o'zaro munosabatlari ham o'zgarib boradi. Bunday sharoitlarda korxonalarining yashovchanligi yoki aniqroq aytganda barqarorligi ko'p jihatdan iqtisodiy faoliyatning holatiga, ya'ni ishlab chiqarishni rejalashtirish va tashkil etish usullari, mehnatni tashkillashtirish va unga haq to'lash me'yorlariga rioya qilish, bozor talablariga o'z vaqtida javob berish, texnik va investitsion qaror qabul qilishda yanglishmaslik va hokazolarga bog'liq bo'ladi. Ishlab chiqarishda bu masalalarni hal etish nechog'lik to'g'ri va samarali amalga oshirilishiga korxonalar va uning har bir xodimi hamda butun davlatning ravnaqi va gullab-yashnashi ham bog'liq bo'ladi.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASINING
QARORI
MEHNATGA HAQ TO'LASH YAGONA TARIF SETKASINI YANADA
TAKOMILLASHTIRISH TO'G'RISIDA

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Mehnatga haq to'lash, pensiyalar va boshqa to'lovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish to'g'risida" 2019-yil 21-may PF-5723-son Farmonining ijrosini ta'minlash maqsadida Vazirlar Mahkamasi qaror qiladi:

1. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori Mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasining asosi etib qabul qilinsin va Mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasi 1-ilovasiga muvofiq tasdiqlangan.

2. Xodimlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish asosi sifatida mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasidan foydalanuvchi tashkilotlar mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kelib chiqib, qo'llanilayotgan tarif koeffitsiyentlari o'z vaqtida qayta hisoblab chiqilishini ta'minlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida" 2018-yil 13-oktabrdagi PF-5553-son Farmoniga muvofiq ishlab chiqiladigan davlat boshqaruvi organlari, budjet va davlat tashkilotlarining mehnatga haq to'lash tizimini tubdan takomillashtirish konsepsiyasi loyihasida nazarda tutilgan.

Kompensatsiya tendentsiyalari: Sohadagi kompensatsiya tendentsiyalaridan xabardor bo'lish kompaniyaning ish haqi tuzilmasi raqobatbardoshligini ta'minlash uchun juda muhimdir. Bu ish haqini sanoat standartlari bilan taqqoslashni o'z ichiga oladi.

Xodimlarga beriladigan nafaqalar: Ish haqiga qo'shimcha ravishda kompaniyalar ko'pincha tibbiy sug'urta, pensiya rejaları, ta'til kunlari va kasallik ta'tillari kabi imtiyozlarni taqdim etadilar. Ushbu imtiyozlarni samarali boshqarish xodimlarning qoniqishi va ushlab turishi uchun juda muhimdir.

Tarif stavkasi – bu malakasiga, darajasiga qarab mehnatga haq to'lashning tashkil etishda foydalaniladi. Tarif razryadlari va ularga mos tarif koeffitsientlari to'plamidir. Tarif stavkasi mehnatga haq to'lashni malaka darajaga bog'liq bo'lgan nisbiylikni yo'qotish uchun xizmat qiladi. Bu tarif razryadlar to'plami va ularga mos keluvchi tarif koeffitsienti orqali amalga oshiriladi.

Nominal ish haqi - ishchi va hizmatchilarning vao't birligi ichida (soat, kun, oy, yil) oladigan ne'matlar va hizmatlar miqdoridir, ishbay- mahsulotni har-bir birligiga yoki bajarilgan ish hajmiga to'lov tushuniladi vaqtbay- ishlagan vaqtga to'lov, kalendar kunga emas, me'yorga, qaysiki, tarif tizimi asosida ish haqi to'lash tushuniladi.

Mavjud muammo va yechimlar:

Korxonalarda xodimlar uchun eng kam ish haqqi pastligi , qo'shimcha ish haqi, nafaqalar va mehnat sharoitlari bilan bog'liq mehnat qonunlari va

qoidalariga rioya qilish judagi muamolar. Qonunga rioya qilmaslik huquqiy muammolar va jarimalarga olib kelishi mumkin.

Xodimlarga beriladigan nafaqalar: Ish haqiga qo'shimcha ravishda kompaniyalar ko'pincha tibbiy sug'urta, pensiya rejalari, ta'til kunlari va kasallik ta'tillari kabi imtiyozlarni taqdim etilishlari. Ushbu imtiyozlarni samarali boshqarish xodimlarning qoniqishi va ushlab turishi uchun juda muhimdir. Tizimni soddalashtirish: Ishchilar bilan tartibga solish, xodimlarni qong'iroq bilan qabul qilish, shaxsiy budjetlarni to'qnashuv qo'lda tutish va to'lov jarayonlarini avtomatlashtirishni o'rganish tizimni soddalashtirishga yordam beradi.

✓ Qonuniy imtiyozlardan foydalanish: Qonuniy imtiyozlardan foydalanib, korxonalar va ishchilar uchun to'lov solishdagi daromad va soliq imtiyozlarini oshirish mumkin. Bu jamoaga boy tashvishlarni yo'qotish va ishchi motivatsiyasini oshirishga yordam beradi.

✓ Ishchilarni huquqlarini ta'minlash: Ishchilar huquqlarini qat'iy qabul qilish va ularni qonun haqidagi ma'lumotlar bilan ta'minlash muhimdir. Mehnat shaxsiyati to'g'risidagi bilimlarni oshirish, adolatli to'lovlar, ish safarlari va ish bilan bog'liq masalalarda o'zaro dialog va muvofiqlashtirish kerak.

✓ Qulaylik va innovatsiyalar: Ishga kirish mavhumida kodlarni avtomatlashtirish, ish chizig'larini optimallashtirish, elektron murojaat tizimini ishlatish va elektron to'lovlar qabul qilinishi, ish tartibini samaradorlik va osonligini oshiradi.

✓ O'zlashtirish va professional rivojlanish: Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish uchun, qadamda ayrim imkoniyatlarni o'rgatish, ishchilarni qiziqishtirish, yangi maqom va vazifalarni taqdim etish, o'rganish va bilimni rivojlantirishning vositalarini taqdim etish, nazorat va baholashning obyektiv bo'lishini kafolatlash muhimdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik to'g'risida qonun hujjatlari. T.: «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.
2. Karimov I.A. «O'zbekiston XXI asrga intilmoqda». T.: «O'zbekiston», 2000 y
3. Karimov I.A. «Vatan ravnaqi uchun har birimiz mas'ulmiz». Toshkent, "O'zbekiston" 2001y.
4. Karimov I.A. Isloxotlar strategiyasi – iqtisodiy salohiyatni yuksaltirishdir. – T. «O'zbekiston». 2003 y
5. Abdulkarimov B.A. «Korxonalar iqtisodiyoti» T.: «Fan» 2005 y.

6. Abduraxmonov K.X. «Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot)» (Oliy o`quv yurtlari uchun darslik) (T.: «Mehnat», 2004 y..
7. 7.Adamchuk V.V«Ekonomika i sotsiologiya truda» (M.: «YuNITI» 2004 g.
8. Volkov O.I«Ekonomika predpriyatiya».Uchebnik M. «INFRA-M»,2013

INTERNET ADRESLARI:

1. www.ref.uz
2. www.edu.uz
3. www.google.uz

