**Mexnat xuquqi fanidan yakuniy nazorat savollari**

1. Mehnat huquqining predmetini qanday munosabatlar tashkil qiladi?

2. Mehnat huquqiy munosabatlarni boshqa huquqiy munosabatlardan (fuqarolik-huquqiy, ma’muriy huquqiy, ijtimoiy ta’minotga oid huquqiy munosatlardan) farqlovchi asosiy xususiyatlari nimalardan iborat?

3. Kimlar mehnat huquqining sub’yektlari bo‘la oladi va ularni sub’yekt sifatida tan olish shartlari nimalardan iborat?

4. Mehnat huquqning prinsiplari deganda nimani tushunasiz va mehnat huquqining qanday prinsiplari mavjud?

5. Mehnat huquqining manbalari deganda nimani tushunasiz va ushbu huquq sohasini huquqiy tartibga solishda qanday o‘ziga xos manbalar amal qiladi?

6. Ijtimoiy sherikchilik deganda nima tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?

7. Korxonalarda jamoa shartnomasi tuzish majburiymi?

8. Ishsizlik nafaqasi va ishdan bo‘shatish nafaqasi o‘rtasida qanday farq mavjud?

9. Haq to‘lanadigan jamoat ishlari deganda nimani tushunasiz va uning ishsiz shaxslarni ish bilan ta’minlashdagi ahamiyati nimalardann iborat?

10. Ishga joylashishda aholining ayrim toifalari uchun qanday qo‘shimcha kafolatlar nazarda tutilgan?

11. Mehnat shartnomasining boshqa fuqarolik-huquqiy tusdagi shartnomalardan farqli jihatlarini ko‘rsatib bering.

12. Mehnat shartnomasining turlari va shakllari haqida batafsil ma’lumot bering.

13. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tartibini bosqichma-bosqichlik asosida yoritib bering.

14. Ishga qabul qilishdagi dastlabki sinov ko‘zlangan maqsad nima va uning o‘ziga xos jihatlarini ko‘rsatib bering.

15. Ishga qabul qilishda talab qilinadigan hujjatlarining zaruratini asoslab bering.

16.Mehnatshartnomasibekorqilinishiniqonuniydebtopishuchunqandaytalablargarioyaetilishizarur?

17. Mehnat shartnomasi qanday asoslar bo‘yicha bekorqilinishi mumkin?

18. Taraflarning kelishuviga ko‘ra mehnat sharnomasini bekor qilishning tartibi qanday?

19. Yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibi qanday?

20. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilanbekor qilish qanday tartibda amalga oshiriladi?

21. Xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilish tartibini aytib bering.

22. Xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilish tartibi haqida ma’lumot bering.

23. Xodimning o‘z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligimunosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilish tartibini yoritib bering.

24. Xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo‘lib qolishimunosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilish tartibini ko‘rsatib bering.

25. O‘rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimni ishga qabul qilinishi munosabati bilanmehnat shartnomasi bekor qilish tartibini yoriting.

26. Ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to‘lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

*Qisqartirilgan ish vaqti kimlarga berilishi, muddatlari, bunday ish vaqti belgilanishi uchun asoslarni tahlil eting..*

27. Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog‘ida ham, keyinchalik ham to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi belgilab qo‘yilishi mumkin.

*To‘liqsiz ish vaqtini, to‘liqsiz ish vaqti davrida hodimga beriladigan imtiyozlarni tahlil eting.*

28. Hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin. Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o‘n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim.

*Ish vaqtini jamlab hisobga olishni muhokama qiling.*

29. Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi. Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo‘llanishi mumkin.

*Ish vaqtidan tashqari ishlarning mohiyatini, ish vaqtidan tashqari ishlarg jalb etish tartibini muhokama qiling.*

30. Ta’tilni uzaytirish yoki uni boshqa muddatga ko‘chirish hamda ta’tilni qismlarga bo‘lish institutlari dam olish institutining muhim elementlari hisoblanadi.

*Ta’tilni uzaytirish va boshqa muddatga ko‘chirish asoslari, tartibi hamda ta’tilni qismlarga bo‘lishning qonuniy shartlarini tahlil qiling..*

31. Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganlik, o‘rindoshlik asosida ishlaganlik uchun, xizmat ko‘rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanishi MKning 160-moddasida belgilangan.

*O‘rindoshlar mehnatiga haq to‘lash tizimini tahlil eting.*

32. Umumiy qoidaga ko‘ra, xodimning yozma roziligi bilan, bunday rozilik bo‘lmagan taqdirda esa, — sudning qaroriga asosan mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin.

*Xodimning roziligisiz, ish beruvchining buyrug‘i bilan xodimning mehnat haqidan ushlab qolish asoslari va shartlarini muhokama qiling.*

33. Muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarini to‘liq bajargan xodimning oylik mehnat haqi qonun hujjatlarida Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo‘yicha belgilangan miqdordan oz bo‘lishi mumkin emas.

*Mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasini huquqiy tahlil qiling.*

34. Mehnat qonunchiligiga ko‘ra, tungi ishlarda hamda dam olish vaqtida bajarilgan ishlarda ishlaganlik uchun to‘lanadigan mehnat haqi umumiy mehnatga haq to‘lash miqdorlaridan farqlanadi.

*Ushbu farqlanuvchi holatlarni tahlil qiling.*

35. Mehnat haqini natura shaklida to‘lash taqiqlanadi, O‘zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasno.

*Mazkur holatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.*

36. Mehnat qonunchiligiga ko‘ra ish beruvchilar har bir xodimni o‘ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari doirasi bilan oldindan tanishtirishi lozim. Amaliyotda esa ish beruvchilar xodimlarni mehnat vazifalari bilan tanishtirmaydilar yoki umuman tanishtirish tartibini bilmaydilar.

*Xodimlarni ish beruvchilar tomonidan mehnat vazifalari bilan tanishtirish tartibini tahlil eting.*

37. Mehnat intizomi halol mehnat uchun rag‘batlantirish va mukofotlash usullari bilan normal tarzda ishlashga zarur tashkiliy va iqtisodiy sharoitlarni yaratib berish, noinsof xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo‘llanish orqali ta’minlanadi.

*“Halol mehnat” tushunchasini tavsiflang. Rag‘batlantirish va mukofotlashning o‘zaro farqli jihatlarini yoriting.*

38. Zarar yetkazilganidan keyin mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinganligi mehnat shartnomasi taraflarini moddiy javobgarlikdan ozod qilishga sabab bo‘lmaydi. Biroq mehnat munosabatlari tugatilganidan so‘ng taraflar ish beruvchi va xodim bo‘lib hisoblanmaydi.

*Mazkur holatda mehnat munosabatlarida yetkazilgan zararni undirish tartibi va xususiyatlarini tahlil eting.*

39. O‘z mehnat vazifalarini bajarayotgan vaqtida yuqori xavf manbai natijasida xodimning sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni ish beruvchi, basharti zarar uni bartaraf qilish mumkin bo‘lmagan kuchlar tufayli yoki jabrlanuvchi qasddan qilganligi oqibatida kelib chiqqanligini isbotlab berolmasa, to‘lashi shart.

*Holatga huquqiy baho bering.*

40. Intizomiy jazolarni qo‘llash bilan bog‘liq amaliy muammolarni tahlil qiling.

*Mehnatni muhofaza qilish va mehnat nizolari mavzulari yuzasidan tayyorlangan muammoli savollar*

41. Mehnat huquqiy munosabatlarda keng qo‘llaniladigan tushunchalardan biri “Xavfsiz mehnat sharoiti” tushunchasidir. *Ushbu tushunchani normativ huquqiy hujjatlarga asoslangan holda tahlil qiling*

42. O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 5-moddasida mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlari belgilangan.Unga ko‘ra, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlaridan biri sifatida xalqaro hamkorlikni amalga oshirish belgilab qo‘yildi. *Ushbu yo‘nalish mazmun-mohiyatini tahlil qiling*

43. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatli davlat organidir. *Ushbu vazirlikning mehnatni muhofaza qilishda amalga oshiradigan vazifa va vakolatlarini qonunchilik doirasida yoritib bering*

44. O‘zbekiston Respublikasi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 9-moddasidaO‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlari berilgan. *Ushbu vakolatlarni tahlil qiling*

45. Xodimning mehnatni muhofaza qilish normalari, qoida va yo‘riqnomalariga rioya etish majburiyatini tahlil qiling va fikringizni misollar bilan yoritib bering

46. Xodimlarning o‘z mehnat huquqlarini himoya qilish shakllarini yoritib bering

47. Ayrim toifadagi davlat xizmatchilarining yakka mehnat nizolarini tahlil qiling

48. Korxona mehnat nizolari komissiyasi mustaqil ravishda ish ko‘radi, o‘zining muhri va tamg‘alariga ega bo‘ladi. Ushbu fikrni tahlil qiling hamda MNK faoliyatida mustaqillik prinsipining ahamiyatini yoritib bering

49. MNKlarining qarorlari ijro etilishi lozim bo‘lgan sud hujjatlari va boshqa organ hujjatlari bilan tenglashtirili tushunchasini tahlil qiling.

50. Mehnatning huquq bo‘yicha inspektorining mehnat nizolarini ko‘rishni so‘rab sudga murojaat qilish tartibini yoritib bering