

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖАМОАТ ХАВФСИЗЛИГИ
УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.32/30.12.2020.Үч.74.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖАМОАТ ХАВФСИЗЛИГИ
УНИВЕРСИТЕТИ**

ЯРАШЕВ БОБОМУРОД ЧАЛГАШЕВИЧ

**МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ЛОКАЛ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА
СОЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2022 йил

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Content of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD)

Ярашев Бобомурод Чалгашевич

Меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш.....3

Ярашев Бобомурод Чалгашевич

Локальное правовое регулирование трудовых отношений.....19

Yarashev Bobomurod Chalgashevich

Local legal regulation of labor relations.....35

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works.....39

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖАМОАТ ХАВФСИЗЛИГИ
УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМий ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.32/30.12.2020.Үн.74.01 РАҚАМЛИ ИЛМий КЕНГАШ АСОСИДАГИ
БИР МАРТАЛИК ИЛМий КЕНГАШ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ЖАМОАТ ХАВФСИЗЛИГИ
УНИВЕРСИТЕТИ**

ЯРАШЕВ БОБОМУРОД ЧАЛГАШЕВИЧ

**МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ЛОКАЛ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА
СОЛИШ**

12.00.05 – Меҳнат ҳуқуқи. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи

Юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Тошкент – 2022 йил

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар камаси хузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2019.1.PhD/Yu249 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (Ўзбек, рус, инглиз) Илмий кенгашнинг веб-саҳифасида (www.jxu.uz) ва «ZiyoNET» Ахборот таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Усманова Муборак Акмалджановна
юридик фанлар доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Аминжанова Матлуба Ахмедова
юридик фанлар доктори, доцент

Саттарова Гулноза Джуракуловна
юридик фанлар номзоди

Етакчи ташкилот:

Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши
хузуридаги Судьялар олий мактаби

Диссертация химояси Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети хузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 рақамли Илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгашнинг 2022 йил "4" ноябрь соат 14.30 даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100211, Тошкент в., Зангиота тумани, Чорсу кўргони. Тел.: 998 71 230-32-71; факс: 998 71 230-32-82; Jxu@umail.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (2367-рақами билан рўйхатга олинган). (Манзил: 100211, Тошкент в., Зангиота тумани, Чорсу кўргони. Тел.: +998 71 230-32-71; факс: +998 71 230-32-50.

Диссертация автореферати 2022 йил "22" сентябр даги 8 - рақамли реестр баённомаси.

(2022 йил "22" сентябр даги 8 - рақамли реестр баённомаси)



М.Х.Рустамбаев

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш раиси, юридик фанлар доктори, профессор

Ш.М.Газиев

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш котиби, юридик фанлар доктори, доцент

М.Б.Усмонов

Илмий даражалар берувчи Бир марталик илмий кенгаш қошидаги илмий семинар раиси, юридик фанлар доктори, профессор

Кириш (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Дунёда эркин бозор муносабатлари доирасида корхоналар сонининг кескин ортиши меҳнат муносабатларини локал тартибга солиш соҳасини кенгайтиришни тақозо қилмоқда. Хусусан бугунги кунда ривожланган демократик мамлакатларда меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш борасида ижтимоий ҳамкорлик кенг ривожланганлиги, касаба уюшмалари ва ходимлар вакиллик органларининг меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасида фаол иштирок этаётганлиги, локал тартибга солишнинг ностандарт (масофавий, мавсумий, вақтинчалик, платформа) механизмлари жорий қилинганлиги меҳнат низоларини локал тартибда ҳал этишнинг суддан ташқари институционал тузилмаларини миллий қонунчилигимиз ва ҳуқуқни қўллаш амалиётига жорий қилиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Жаҳонда меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш тизимини янада ривожлантириш соҳасида илмий изланишлар амалга оширилиб, айниқса, меҳнат муносабатларини локал тартибга солишнинг назарий ва ҳуқуқий жиҳатлари, марказлашган ва минтақавий меҳнат муносабатларининг ўзига хос хусусиятлари, локал даражада меҳнатни бошқаришнинг замонавий ҳуқуқий механизмлари, меҳнат ва меҳнатга оид қонунлар микро ва кичик корхоналарда амал қилиши, бевосита меҳнат билан боғлиқ муносабатларни локал ҳуқуқий тартибга солишни амалга ошириш бўйича илмий таҳлил қилиш устувор вазифа ҳисобланмоқда.

Республикамизда меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш тизимини ислоҳ қилиш ва уни халқаро стандартларга мослаштириш, умумэътироф этилган халқаро стандартларга мос равишда фуқароларнинг меҳнатга оид ҳуқуқлари доирасини янада кенгайтириш, меҳнат муносабатларини локал тартибга солиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий базани янада такомиллаштиришга алоҳида аҳамият берилмоқда. “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси”да “...давлат органларида меҳнат меъёрлари талабларини қайта кўриб чиқиш ва уларга риоя этилиши устидан назоратни кучайтириш”¹ билан боғлиқ меҳнат муносабатларини ривожлантириш масалалари устувор йўналиш сифатида белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги, “Касаба уюшмалари тўғрисида”ги, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 20 августдаги “Меҳнат органлари тузилмасини такомиллаштириш ва фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш тизимини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 3913-сон Қарори, 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги 60-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони // <https://lex.uz/docs/5841063>

743-сон Қарори ва соҳага оид бошқа қонун ҳужжатларининг ижросини амалга оширишга ушбу диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги. Диссертация тадқиқоти республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. “Ахборотлашган жамият ва демократик давлатни ижтимоий, ҳуқуқий, иқтисодий, маданий, маънавий-маърифий ривожлантиришда инновацион ғоялар тизимини шакллантириш ва уларни амалга ошириш йўллари” устувор йўналиши бўйича бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Мамлакатимизда меҳнат муносабатларини локал тартибга солишни қўллаш билан боғлиқ масалаларнинг айрим жиҳатлари А.А.Иноятов, М.А.Усманова, Й.Турсунов, М.Гасанов, Г.Саттарова, Ш.Исмоилов, Д.Атажанова, М.Рахимов, Л.Рахимкулова каби ҳуқуқшунос олимлар томонидан ўрганилган.

Шунингдек, меҳнат муносабатларини тартибга солиш хусусиятлари МДХ мамлакатларининг Е.Б.Хохлов, Ф.М.Левиант, А.Ф.Нуртдинова, А.М.Куренной, Л.Ю.Бугров, Д.И.Рогачев, В.А.Тарасова, С.В.Ведяшкина, Г.В.Хныкин каби олимлари томонидан муайян даражада ўрганилган.

Хорижий мамлакатлардан эса, G.Fabregat, Carlos L. Alfonso Mellado ва Minawa Ebisui каби олимлар томонидан меҳнатга доир муносабатлар соҳасида илмий тадқиқот ишлари олиб борилган¹.

Юқоридаги илмий изланишлар таҳлили шуни кўрсатадики, бугунгача меҳнат муносабатларини локал тартибга солишнинг ҳуқуқий масалалари мамлакатимизда комплекс тадқиқот иши сифатида ўрганилмаган.

Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университетининг 2022-2026-йилларга мўлжалланган илмий тадқиқот ишлари дастури доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади Ўзбекистонда меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришга қаратилган илмий асосланган таклиф ва тавсияларни ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

локал норматив ҳужжатларни меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатидаги ҳуқуқий табиатини ўрганиш;

локал норматив ҳужжатларнинг меҳнат ҳуқуқи бошқа манбаларидан фарқли жиҳатлари таҳлил қилиш;

локал норматив ҳужжатларни таснифлаш мезонларини аниқлаш;

локал норматив ва локал шартномавий ҳужжатларнинг меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатидаги ўзига хос хусусиятларини тадқиқ этиш;

меҳнат қонунчилигида локал норматив ва локал шартномавий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш тартибини таҳлил қилиш;

¹ Ушбу ва бошқа олимларнинг ишлари диссертация ишининг фойдаланилган адабиётлар рўйхатида тўлиқ келтирилган.

меҳнат муносабатларини локал норматив ва локал шартномавий тартибга солишга оид қонунчиликдаги бўшлиқларни аниқлаш;

меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида ривожланган мамлакатлар тажрибаси ҳамда тавсия этилган халқаро стандартларни миллий қонунчиликда акс эттириш имкониятларини қараб чиқиш;

меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришга қаратилган тақлиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объектини Ўзбекистонда меҳнат соҳасида локал норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва уларни қўллаш билан боғлиқ ижтимоий-ҳуқуқий муносабатлар тизими ташкил қилади.

Тадқиқотнинг предметини Ўзбекистонда меҳнат муносабатларни локал тартибга солиш механизмини ташкил қилувчи норматив ҳамда шартномавий ҳужжатлар, юридик фанда мавжуд бўлган концептуал ёндашувлар ҳамда илмий-назарий қарашлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот давомида анализ ва синтез қилиш, умумлаштириш, қиёсий-ҳуқуқий тизимли таҳлил қилиш, социологик, эмпирик тадқиқот, статистик маълумотлар таҳлили усулларида кенг фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

меҳнат қонунчилигининг “ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслик принципи”ни “ҳеч бир локал ҳужжат, иш берувчининг яқка тартибдаги ҳужжати ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас” мазмунида бойитиш зарурати асослаб берилган;

иш берувчи томонидан бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда қандай локал ҳужжатлар қабул қилиниши мумкинлигини меҳнат қонунчилигида белгилаш зарурати асосланган;

локал ҳужжатларда ходимлар учун уларга нисбатан амал қилиши татбиқ этиладиган жамоа келишувларида белгиланганига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари назарда тутиш ҳамда локал ҳужжатларга ходимнинг ҳолатини жамоа келишувларига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритишни таъқиқлаш зарурати асослаб берилган;

меҳнат шароитлари ноқулай бўлган жойларда ишлаганлик учун иш ҳақиға устамалар сифатида ўртача иш ҳақи таркибидан чиқариб ташланадиган тўловлардан ташқари тариф ставкалари ва ишбай баҳолаш бўйича тўловлар, ташкилотнинг меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар, устамалар ва қўшимча ҳақлар белгиланиши лозимлиги асослаб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

“меҳнат соҳасидаги локал ҳуқуқий ҳужжатлар”, “меҳнат соҳасидаги локал норматив ҳужжатлар”, “меҳнат соҳасидаги локал шартнома ҳужжатлари” тушунчаларига муаллифлик таърифлари ишлаб чиқилган;

локал ҳуқуқий ҳужжатларини таснифлаш асослари кўрсатилган ва уларнинг юридик табиати очиб берилган;

меҳнат соҳасида ходимлар, иш берувчилар ва давлатнинг манфаатларидаги мувозанатни таъминлаш мақсадида локал ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда давлат органлари ва жамоат ташкилотлари томонидан намунавий қоидалар ва тавсияларни ишлаб чиқиш зарурлиги асослантириб берилган;

олий таълим муассасаларида таълим олувчилар учун “Меҳнат ҳуқуқи” электрон дасрлиги ишлаб чиқилган;

“меҳнат тўғрисидаги қонунчилик” тушунчасини “якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни ва улар билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи бошқа қонунчилик” мазмунида бойитиш зарурати асослаб берилган;

меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш соҳасида ривожланган мамлакатлар тажрибаси ҳамда халқаро стандартлар асосида миллий қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончилиги. Тадқиқот натижаларининг ишончилиги ишда қўлланилган усуллар, унинг доирасида фойдаланилган назарий ёндашувлар расмий манбалардан олингани, халқаро тажриба ва миллий қонун ҳужжатларининг ўзаро таҳлил қилингани, хулоса, таклиф ва тавсияларнинг амалиётда жорий этилгани, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқлангани билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти, ундаги назарий хулоса ва таклифлар Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш юзасидан илмий тадқиқотлар олиб бориш, соҳага оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар нормаларини шарҳлаш ва амалдаги қонунчиликни такомиллаштириш ҳамда “Ўзбекистон Республикасининг конституциявий ҳуқуқи”, “Меҳнат ҳуқуқи”, “Ижтимоий таъминот ҳуқуқи” “Инсон ҳуқуқлари” фанларини илмий-назарий бойитиш билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти меҳнатга доир халқаро стандартлар асосида меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солишни таъминлайдиган норматив-ҳуқуқий базани ривожлантириш, ходимларнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш институтлари томонидан ҳуқуқни қўллаш амалиётини такомиллаштириш билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Тадқиқот иши бўйича олинган илмий натижалардан қуйидагиларда фойдаланилган:

иш берувчи томонидан бошланғич касаба уюшмаси ташкилотининг сайлаб қўйиладиган органи (касаба уюшмаси қўмитаси, касаба уюшмасининг ташкилотчиси ёки касаба уюшмаси гуруҳининг ташкилотчиси) ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда қандай локал ҳужжатлар қабул қилиниши мумкинлигини меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда белгилаш юзасидан таклифи янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 6-моддасини 6-бандида ўз ифодасини топган (*Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси қўмитасининг 2022 йил 16 февралдаги 05/1-03-37-сон далолатномаси*). Ушбу таклиф меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни меҳнат соҳасидаги ижтимоий шериклик принципини такомиллаштиришга хизмат қилган;

меҳнат қонунчилигининг “ходимнинг ҳуқуқий ҳолати ёмонлашишига йўл қўйилмаслик принципи”ни “ҳеч бир локал ҳужжат, иш берувчининг якка тартибдаги ҳужжати ходимнинг ҳуқуқий ҳолатини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга нисбатан ёмонлаштириши мумкин эмас” мазмунида бойитиш юзасидан таклифи янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 8-моддасини 2-бандида ўз ифодасини топган (*Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси қўмитасининг 2022 йил 16 февралдаги 05/1-03-37-сон далолатномаси*). Ушбу таклиф меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштиришга хизмат қилган;

локал ҳужжатларда ходимлар учун уларга нисбатан амал қилиши татбиқ этиладиган жамоа келишувларида белгиланганига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари назарда тутиш ҳамда локал ҳужжатларга ходимнинг ҳолатини жамоа келишувларига нисбатан ёмонлаштирувчи қоидаларни киритишни тақиқлаш юзасидан таклифлари янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 14-моддасини 3-4-бандларида ўз ифодасини топган (*Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси қўмитасининг 2022 йил 16 февралдаги 05/1-03-37-сон далолатномаси*). Ушбу таклиф меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни такомиллаштиришга хизмат қилган;

меҳнат шароитлари ноқулай бўлган жойларда ишлаганлик учун иш ҳақиға устамалар сифатида ўртача иш ҳақи таркибидан чиқариб ташланадиган тўловлардан ташқари тариф ставкалари ва ишбай баҳолаш бўйича тўловлар, ташкилотнинг меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган мукофотлар, устамалар ва қўшимча ҳақларни белгилаш юзасидан таклиф Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чоратadbирлар тўғрисида”ги 743-сон қарори билан тасдиқланган “Табиий-иқлим ва маиший шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойларда ишловчи ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашга туман коэффициентларини, шунингдек, уларга ҳар йили бериладиган қўшимча таътилнинг энг кам муддатини белгилаш ва қўллаш тартиби тўғрисида низом”нинг 2-бобини 6-бандида ўз ифодасини топган (*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 19 февралдаги 12/21-11-сон далолатномаси*). Ушбу таклиф меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни такомиллаштиришга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқотнинг натижалари 6 та илмий-амалий анжуманда, жумладан 4 та халқаро, 2 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 13 та илмий иш, жумладан, 1 та монография ва 6 та илмий мақола (шулардан 1 та хорижий нашрларда), 6 та тезис нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация кириш, тўққиз параграфдан иборат уч боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 131 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш (диссертация аннотацияси)** қисмида тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати, тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мувофиқлиги, тадқиқ этилаётган муаммонинг ўрганилганлик даражаси, диссертация мавзусининг диссертация бажарилаётган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ва предмети, усуллари, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижаси, тадқиқот натижаларининг ишончлилиги, тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти, уларнинг жорий қилинганлиги, тадқиқот натижаларининг апробацияси, натижаларнинг эълон қилинганлиги, диссертациянинг тузилиши ва ҳажмини ёритиб берган.

Диссертациянинг **“Меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий қоидалари”** деб номланган биринчи бобида меҳнат муносабатлари соҳасида локал норматив ҳужжатлар тушунчаси ва аҳамияти, локал норматив ҳужжатларнинг таснифланиши, локал норматив ҳужжатларни марказий, шартномавий ва индивидуал-шартномавий ҳужжатлар билан нисбати масалаларини ўрганган.

Меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий қоидаларини очиб беришда олимларнинг (Ш.Исмаилов, М.Усманова, А.Иноятов, Й.Турсунов, Г.Д. Саттарова, В. Тарасова, Л.Н.Писарева) фикр-мулоҳазаларини таҳлил қилган, улар билан мунозарага киришган. Шунингдек, бир қатор хорижий давлатлар меҳнат қонунчилигининг меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ тушунчаси бериб ўтилган нормаларини қиёсий-ҳуқуқий таҳлил этган.

Мазкур бобда меҳнат ҳуқуқи предмети бўлган ижтимоий муносабатларни марказлашган ва локал нормалар билан тартибга солиш бирмунча самарали эканлиги ҳамда марказлашган ва локал йўл билан тартибга солишнинг уйғунлиги ходимларнинг шарт-шароитлари қонунларда белгилаб қўйилганлигини ифодаланди. Меҳнат муносабатларини локал йўл билан тартибга солиш тавсиявий усуллардан фойдаланиш имкониятларидан келиб чиқиши ҳамда ваколатли органларнинг меҳнат муносабатлари субъектларига тааллуқли тавсиявий нормалар қабул қилинганлиги назарда тутилади. Бугунги кунда айнан локал норматив ҳужжатлар ёрдамида меҳнат муносабатларини тартибга солиниши муҳим аҳамият касб этиб бораётганини таҳлил этган.

Меҳнат қонунчилиги нормаларини ўз ичига олган локал ҳужжатларнинг таркиби ва мазмуни деярли бугунги кунда қонун чиқарувчининг эътиборидан четда қолмоқда. Фақатгина иккита ҳолатда, жамоага (Меҳнат кодексининг 37-моддаси) нисбатан ва ички меҳнат тартиби қоидаларига (Меҳнат кодексининг 174-моддаси) нисбатан мазмунини ташкил этувчи баъзи масалалар киритилган ҳолос.

Аксарият ҳолларда меҳнат қонунчилигида локал ҳужжатлар тузилмаси ва мазмуни тахминий бўлиб, қонун чиқарувчининг тавсияларидан келиб чиққан ҳолда локал норматив ҳужжатлар субъектлари локал хулқ-атвор қоидаларининг меъёрларини эркин белгилайдилар. Бу эса адолат принциpidан четга чиқмаган

ҳолда меҳнатга оид қонун ҳужжатларда белгиланган нормаларнинг тўлақонли бажарилишини таъминлашга хизмат қилади.

Локал ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва мазмунига одатий ёндашув, меъёрлаштириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига бағишланган локал қоидаларга нисбатан ўрнатилади.

Диссертацияда локал норматив ҳужжатлар тушунчасига таъриф берилган. Унга кўра локал норматив ҳужжатлар - бу меҳнатга оид ижтимоий муносабатларда иштирок этувчи ходимлар вакиллик органи ва иш берувчилар томонидан ўзаро келишув асосида қабул қилинадиган корхона, ташкилотлардаги меҳнат муносабатларини нодавлат усул ва воситалар билан тартибга солишга йўналтирилган шартномавий йўсиндаги меъёрий ҳужжатлардир.

Локал норматив ҳужжатлар қонунларда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларини аниқлаштириш, уларни корхоналардаги шарт-шароитлар ҳамда имкониятлардан келиб чиқилган ҳолда белгиланганидан кам бўлмайдиган даражада тартибга солиш вазифасини бажарувчи ҳужжатлар бўлиб ҳисобланади.

Барча норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга хос бўлган умумий жиҳатлар билан бир қаторда локал ҳуқуқий манбалар қуйидаги ўзига хос хусусиятларга эга:

Биринчидан, қонун ости хусусиятига эга бўлиб, уларни шакллантириш замирида умумий нормалар ётади, улар маҳаллий шароитларни ҳисобга олган ҳолда тўлдирилиши ва аниқлаштирилиши мумкин;

Иккинчидан, локал ҳуқуқ ижодкорлигининг асосий субъекти бўлиб, иш берувчи ҳисобланади. Иш берувчи ўз ваколати доирасида локал норматив ҳужжатларни қабул қилиши мумкин. Меҳнат қонунчилигида бевосита кўзда тутилмаган локал ҳужжатлар тўлиқ иш берувчи иродасига боғлиқ бўлади. Бироқ, у локал ҳужжатлар мазмуни масаласида қонун чиқарувчининг умумий кўрсатмаларига риоя этилиши лозим;

Учинчидан, локал норматив ҳужжатлар фақатгина аниқ ташкилот доирасида ички муносабатларни тартибга солиш учун қўлланишга мўлжалланган. Меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ бўлган бошқа муносабатларни тартибга солган ҳолда, локал норматив ҳужжатлар бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга қараганда, иш берувчига бевосита яқинлиги билан тавсифланади, улар ёрдамида ҳар бир меҳнат шартномасининг мазмуни шакллантирилади, ходимга оид маълумотлар рўйхати ўрнатилади ва х.к. Қоида тариқасида локал нормаларни тадбиқ этиш орқали ходим меҳнати учун ҳақ олади, шунингдек, ташкилот маблағлари ҳисобидан тўланадиган бошқа имтиёз ва рағбатлантиришлардан фойдаланади;

Тўртинчидан, локал ҳужжатлар бутун ташкилот доирасида тадбиқ этиладиган меҳнат иштирокчилари юриш-туриш қоидаларини мустаҳкамлайди. Ҳуқуқий нормалардан ташқари, локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг асосий мазмунини унда мустаҳкамланган иш одатлари (масалан, ишдан бўшатишда тегишли қайд варақасини тўлдириш зарурияти), иш кўникмалари (ходимларга ёзма кўрсатувлар йиғилишларда берилиши), корпоратив анъаналар (ишлаб чиқариш етакчиларини тақдирлаш), этикага оид нормалар (ҳар бир миждозни хушмуомалалик билан қарши олиш) эстетикага оид нормалар (ташкилот кийимидан фойдаланиш).

Бешинчидан, локал нормалар меҳнатни ташкил этишда рўй берган

ўзгаришларга тезкорлик билан таъсир кўрсатиши, меҳнат қонунчилигини аниқ ишлаб чиқариш ва меҳнат шароитларига нисбатан қўллашнинг қайишқоқлиги ва локал нормаларнинг хилма-хиллиги билан фарқланади. У турли тарафлар манфаатларини қонунийлаштиргани ҳолда ишлаб чиқариш эҳтиёжларини тезкор қаноатлантириши мумкин. Улар кўп ҳолларда тажриба тариқасида, янгича тартибнинг ходимларга таъсирини, амалиётда қўллаш самарадорлигини баҳолаш мақсадида қўлланилиши мумкин;

Олтинчидан, локал нормаларнинг ижтимоий йўналтирилганлиги, чунки уларнинг қабул қилиниши кўп ҳолларда бозор муносабатларининг салбий оқибатларини енгиллаштиришга хизмат қилади. Локал ҳужжатларда, айниқса, жамоа шартномаларида иш берувчининг ходимларга моддий ёрдам кўрсатиш бўйича мажбуриятлари ҳам кўрсатилиши мумкин;

Еттинчидан, локал нормаларнинг яна бир муҳим мақсади – иш берувчи ва ходим манфаатларини ўзаро тийиб туриш ва мувозанатда сақлаш тизимини қўллаш орқали уйғунлаштиришдан иборат.

Диссертациянинг **“Локал норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш тартиби ва унинг хусусиятлари”** деб номланган иккинчи бобида локал норма ижодкорлигининг субъектлари, локал норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш тартиби, локал норматив ҳужжатларнинг тузилиши ва мазмуни таҳлил этилган.

Мазкур бобда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 8 августдаги ПФ-5505-сон Фармони билан тасдиқланган “Норма ижодкорлиги фаолиятини такомиллаштириш” концепциясига асосан белгилаб берилган тартиб қоидалардан келиб чиқиб Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига зарурий ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш зарурлиги асослантирилган.

Шунингдек, локал норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш орқали ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини аниқлаштириш, меҳнат қонунчилиги билан назарда тутилган ҳуқуқларнинг энг кам даражасидан афзалроқ меҳнат ҳуқуқларини белгилаш ваколати, корхона ва ташкилотларнинг бевосита ўзларига берилиши, бу ҳуқуқлар корхона ходимлар жамоаси ва иш берувчи ўртасидаги музокаралар асосидаги келишувлар йўли билан белгиланишига тўхталиб ўтилган.

Ҳуқуқларни белгилашнинг бундай шакли бўлиб, корхоналарда қабул қилинадиган турли кўринишдаги ҳужжатлар саналади ва бундай корхона ҳужжатлари “локал нормалар” деб юритилувчи умумий ном билан аталади.

Иш берувчининг ички меҳнат тартиб қоидалари, ходимнинг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган бошқа локал норматив ҳужжатлар ва жамоа шартномаси билан таништириш мажбуриятини кўрсатиб ўтган.

Шунингдек тадқиқот ишида олимларнинг “иш берувчи, одатда, локал қонун ҳужжатларини қабул қилишга мажбур эмас, фақат меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича кўрсатмалар бундан мустасно” деган фикрига тадқиқотчининг муносабати келтирилган.

Диссертант фикрича локал ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиниши меҳнат муносабатларини тартибга солишга оид қонун ҳужжатларининг фаол ишлашини таъминлашда кўмаклашади.

Локал норма ижодкорлиги кўплаб хорижий давлатлар тажрибасида ўзининг ижобий натижасини бермоқда ва қабул қилинган локал норматив ҳужжатлар билан ишлаш тартиби тўғрисида тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда кўрсатиб ўтилган бўлиб, унинг ижобий жиҳатларини нафақат иш берувчилар балки ходимлар ҳам яққол сезишмоқда, жумладан, Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 68-моддасида, иш берувчининг ички меҳнат тартиби қоидалари, ходимнинг меҳнат фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган бошқа локал норматив ҳужжатлар ва жамоа шартномаси билан таништириш мажбурияти кўрсатилган. Шунингдек, локал норматив ҳужжатлар рўйхати ходимнинг лавозими ва бўйсунушига қараб фарқ қилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 82-моддасига ҳам шу мазмундаги ўзгартиришни киритиш мақсадга мувофиқ эканлиги тўғрисидаги таклиф ишлаб чиқилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигига кўра, "...меҳнат шартномаси институтига оид ходимнинг шахсий маълумотлари ўрганилганда ходимларнинг шахсий маълумотларини ҳимоя қилиш бўйича ташкилотларда камида бешта локал ҳужжатлар ишлаб чиқилиши ва қабул қилиниши керак", деган хулосага келишига имкон беради:

- ходим, унинг меҳнат муносабатлари билан боғлиқ маълумотларнинг рўйхати;
- ходимнинг шахсий маълумотларини қайта ишлаш тартиби;
- ходимнинг шахсий маълумотларини сақлаш ва улардан фойдаланиш тартиби;
- ташкилот ичида ходимнинг шахсий маълумотларини узатиш тартиби;
- ходимнинг шахсий маълумотларини ҳимоя қилиш чоралари тўғрисидаги қоидалар шулар жумласидандир.

Диссертациянинг **“Меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий ва амалий муаммолари”** деб номланган учинчи бобида меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштиришнинг назарий масалалари, локал норматив ҳужжатларни тизимлаштириш, локал норматив ҳужжатлардан фойдаланиш билан боғлиқ амалий муаммолар ва уларни бартараф этиш йўллари кўриб чиқилган.

Сўнгги йилларда бутун инсоният ҳаётига хавф солган COVID-19 пандемияси юртимизда ҳам барча соҳаларини издан чиқишига таъсир этди, шу жумладан меҳнат соҳасида ҳам бир қатор муаммоларни пайдо қилди. Дунёда карантин ёки фавқулодда ҳолат эълон қилиниши билан иш вақти ва дам олиш вақти, иш режими, меҳнат таътиллари ҳамда ходимларга ҳақ тўлаш масалаларида юзага келган камчиликлар амалдаги норматив ҳуқуқий ҳужжатларда мавжуд камчиликларни локал ҳужжатлар билан тўлдиришни тақозо қилди. Бу каби вазиятларда иш берувчи томонидан ходимларнинг иш тартиби ва бошқа меҳнатга оид тартиб қоидаларнинг қонуний асосини яратишга эҳтиёж пайдо бўлди.

Мазкур бобда меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ назарий тадқиқотлар амалга оширилган. Натижада ушбу соҳа билан боғлиқ назарий ва амалий муаммолар таҳлил қилиниб, меҳнат қонунчилигида ҳам

дифференциал ёндашув қай даражада муҳимлиги асослантирилган.

Амалиётда кўп ҳолларда ички меҳнат тартиби қоидаларининг белгиланган тарзда расмийлаштирилмаганлигининг гувоҳи бўламиз. Корхона раҳбарлари ички меҳнат тартиби қоидаларини якка тартибда тасдиқлагани ҳолатлари учраб туради. Мазкур ҳолат локал норматив ҳужжатнинг шунчаки нотўғри расмийлаштирилибгина қолишини аңлатмай, келгусида у билан боғлиқ қарорларнинг ноқонуний деб топилишига асос бўлади. Бундан ташқари ходимнинг аҳволини ёмонлаштирувчи ҳолатлар ўз-ўзидан ҳақиқий саналмагани сингари локал ҳужжат сифатида ички меҳнат тартиби қоидалари жавобгарликни белгилаш масаласида қонунчиликда ўрнатилган чегарадан четга чиқмаслиги лозим. Акс ҳолда ички меҳнат тартиби қоидалари ўз норматив аҳамиятини йўқотади.

Ҳозирги вақтда меҳнат ҳуқуқида локал тартибга солиш билан боғлиқ асосий муаммолар орасида қуйидагиларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

- локал тартибга солишнинг умумий муаммоларининг ҳосилалари сифатида локал ҳуқуқ нормаларни тизимлаштириш билан боғлиқ локал тартибга солиш муаммолари;

- умумҳуқуқий, тармоқ функцияларининг нисбати ва уларнинг меҳнат муносабатларини локал тартибга солишда намоён бўлиши билан боғлиқ локал тартибга солиш муаммолари;

- иш берувчининг норма ижодкорлиги фаолияти билан боғлиқ локал тартибга солиш муаммолари.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги Меҳнат кодексида локал норматив ҳужжатлар сифатида жамоа шартномалари ва келишувлари тушунчаси ва мақсади, принциплари, улар тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик тизими белгиланган. Айни пайтда меҳнат қонунчилигининг мазкур қоидаларини қўллашда муаммо келиб чиқишининг олдини олиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва соҳага оид норматив ҳужжатлар ўртасидаги номутаносибликларни бартараф этиш ҳамда бугунги кун талабларидан келиб чиқиб меҳнат кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўйича таклиф ишлаб чиқилган.

Х У Л О С А

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари сифатида локал ҳуқуқий ҳужжатларни ўрганиш натижасида қуйидаги илмий-назарий ва амалий таклиф ҳамда хулосалар ишлаб чиқилган:

I. Илмий-назарий таклиф ва хулосалар:

1. Локал норматив ҳужжатларга нисбатан янги ёндашувларни ҳисобга олиб, қуйидаги тушунчаларга муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди.

Локал норматив ҳужжатлар - бу меҳнатга оид ижтимоий муносабатларда иштирок этувчи ходимлар вакиллик органи ва иш берувчилар томонидан ўзаро келишув асосида қабул қилинадиган корхона, ташкилотлардаги меҳнат муносабатларини нодавлат усул ва воситалар билан тартибга солишга йўналтирилган шартномавий йўсиндаги меъерий ҳужжатлардир. Локал

норматив ҳужжатлар қонунларда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларини аниқлаштириш, уларни корхоналардаги шарт-шароитлар ҳамда имкониятлардан келиб чиқилган ҳолда белгиланганидан кам бўлмайдиган даражада меъёрлаш вазифасини бажарувчи ҳужжатлар бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат муносабатлари соҳасидаги локал ҳуқуқий ҳужжатлар – ходимлар ва иш берувчилар, уларнинг вакиллари томонидан тузиладиган ёки иш берувчининг қонун чиқарувчи органи томонидан ўз ваколатлари доирасида яқка тартибда, биргаликда фикрларни ҳисобга олган ҳолда ёки келишув асосида маълум шаклда ходимларнинг вакиллик органи билан ва муайян ташкилотнинг вазифалари ва шартларига нисбатан меҳнат қонунчилигидаги камчиликларни аниқлаштириш, тўлдириш ёки қўшиш учун қабул қилинадиган ёзма расмий ҳужжатлардир.

Меҳнат муносабатлари соҳасидаги локал шартномавий ҳужжатлар – шундай локал ҳуқуқий ҳужжатки, уларнинг мазмуни, меҳнат ва улар билан боғлиқ бўлган бошқа муносабат иштирокчилари томонидан белгиланадиган норматив ҳуқуқий ҳужжатлардир.

Локал норматив ҳужжатлар - норматив-ҳуқуқий ҳужжатга хос бўлган барча белгиларга яъни: иродавий мазмун; расмий хусусият; кўп сонли ва иерархик тузилиш; умумий хусусиятга эгаллик; ваколатли шахсларнинг ушбу ҳужжатларни қабул қилиш ҳуқуқларини давлат томонидан легаллаштириш; ҳужжатлар асосида расмийлаштириш; социал аҳамиятга молик ижтимоий муносабатларни тартибга солиш учун мўлжалланганлиги;

Локал норма ижодкорлиги – меҳнат қонунчилигидаги бўшлиқларни тўлдириш воситаси бўлиб, улардан асосий мақсад - муайян корхона, ташкилот ёки муассаса даражасида меҳнат ҳуқуқининг предметини ташкил этувчи меҳнат ва у билан бевосита боғлиқ муносабатларни тартибга солишдан иборат.

2. Локал ҳуқуқ манбаларнинг қуйидаги ўзига хос хусусиятлари ажратилди:
 - норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қонуности характерга эга эканлиги;
 - локал норма ижодкорлигининг асосий субъекти иш берувчидир;
 - локал ҳужжатлар - бу муайян ташкилот, тармоқ, ҳудуд доирасида фақат ички фойдаланиш учун мўлжалланган актлардир;
 - меҳнатни жамоавий ташкил этишдаги ўзгаришларга локал ҳужжатларнинг тезкор таъсири;
 - меҳнат қонунчилигини муайян ишлаб чиқариш шароитларига қўллашда мослашувчанлик ва локал ҳужжатларнинг хилма-хиллиги;
 - локал ҳуқуқий ҳужжатларнинг ижтимоий йуналтирилганлиги.

3. Локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни таснифлаш - ушбу ҳуқуқий ҳолатларнинг турли хил муҳим белгиларини аниқлаш ва белгилаш йўли билан юзага келадиган ва бир-бирига боғлиқ бўлган элементлардан ташкил топган тартибли тузилма сифатида, локал ҳужжатлар ўртасидаги мавжуд боғлиқлик, у ёки бу акт мажмуининг ўрнини тўлиқлигича аниқлаш, уларни фарқлаш, мазмуни ва тузилишининг хусусиятларини белгилаб берадиган ушбу актларни тизимлаштиришнинг асосий воситаси эканлиги асослантирилди.

4. Локал ҳуқуқий ҳужжатларни таснифлашнинг мезонлари ажратилди:
 - локал ҳужжатни тартибга солиш предмети;

локал ҳужжатнинг ҳуқуқий таъсир шакли;
локал ҳужжатнинг мазмуни;
локал ҳужжатнинг таъсир доираси ва локал ҳужжатнинг амал қилиш муддати;
локал ҳужжатнинг ҳуқуқий табиати (келиб чиқиши);
локал ҳужжатни яратиш (қабул қилиш) усули ва локал ҳужжатни тасдиқлаш усули;
локал ҳужжатни умумлаштириш даражаси ва локал актнинг ифодаланиш шакли (номи).

5. Меҳнат соҳасидаги локал ҳужжатларни тизимлаштириш, меҳнат соҳасидаги локал ҳуқуқий манбалар тизими, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ички ташкилий муҳим хусусиятларини қамраб олган ҳолда уларни аниқлаштириш, меҳнат қонунчилигининг умумий нормаларини локал шароитга боғлиқ ҳолда батафсил баён қилиш, шунингдек, қонун ҳужжатларидаги камчиликларни тўлдириш учун мўлжалланганлиги асослантирилди.

6. Жамоа шартномаси ва келишувларининг хусусиятлари ажратилган:
ушбу ҳужжатларнинг меҳнат ҳуқуқининг норматив манбаларини аниқлаштиришга қаратилган;

иш берувчилар ва ходимлар ўртасидаги ижтимоий шериклик муносабатларини амалга оширишнинг этакчи шакли сифатида гавдаланиши;

барча ходимларга қаратилган умумий хулқ-атвор қоидаларининг ушбу ҳужжатлардаги ҳуқуқий норма сифатидаги мазмуни берилган;

ходимларнинг жамоага доир манфаатлари ва корхона манфаатлари уйғунлиги акс этади;

томонлардан бирининг ихтиёрига кўра ушбу ҳужжатларни ўзгартириш ва бекор қилиш мумкин эмаслиги асослантирилди.

7. Локал манбаларни тизимлаштириш локал норма ижодкорлигини бирлаштириш усули сифатида қаралиши лозимлиги, кўплаб локал норматив ҳужжатларни амалий қўллаш учун қулай қилиш, локал ҳужжатларнинг уйғун ва ўзаро боғлиқ иерархиясини яратиш, бу баъзи бир актларнинг бошқаларга бўйсунуши билан боғлиқ аниқ жавобларни топиш ёки муайян ҳуқуқий вазиятни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар “занжири” бўйича зарур маълумотларни олиш имконини бериши асосланди.

II. Амалдаги қонунчилик нормаларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар:

1. Ходимларнинг вакиллик органлари ҳақ ҳуқуқлари билан боғлиқ нормалар амалдаги қонунчилигимизда тўла баён этилмаган. Бу эса, ходимларнинг вакиллик органлари бошқа локал ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва ижроси таъминланишини назорат қилиб туриш билан боғлиқ айрим муаммоларни келтириб чиқади. Шу боисдан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 23-моддаси 1-бандига қуйидаги мазмундаги ўзгартириш киритилиши лозим: *“Ходимларнинг вакиллик органлари қўйидагиларга ҳақлидир: музокаралар олиб бориши, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек, бошқа локал норматив ҳужжатлар тузиши, уларнинг бажарилишини*

текишириб туриши, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиши”;

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг “Жамоат шартномаси” деб номланган бобида жамоа шартномасини лойиҳаси муҳокамаси берилган бўлсада, аммо уни ишлаб чиқиш ва тасдиқлашга оид норма белгиланмаган. Шунга кўра, амалдаги Меҳнат кодекси “*Жамоа шартномаларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш тартиби*” деб номланган янги модда билан тўлдирилиши мақсадга мувофиқ.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 72-моддаси 3- бандига кўра меҳнат шартномаси тузиш ҳақидаги келишувдан олдин кўшимча ҳолатлар бўлиши мумкинлиги белгилаб ўтилган, ушбу ҳолатларга аниқлик киритиш мақсадида қуйидаги мазмундаги ўзгартириш киритилиши лозим:

“Шунингдек, меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ва меҳнат қонунчилиги нормаларини ўз ичига олган бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ёки ташкилот уставиди (низомида) локал норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда лавозимга тайинлаш ёки лавозимга тасдиқлаш натижасида меҳнат шартномаси асосида юзага келади”

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 177-моддасини қуйидаги мазмундаги янги банд билан тўлдириш мақсадга мувофиқдир:

*“ҳодимларни қабул қилинган локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек, уларнинг фаолияти билан бевосита боғлиқ бўлган локал ҳужжатларга киритилган ўзгартиришлар билан **имзо** орқали таништириши”*

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 281-моддаси биринчи бандига қуйидаги мазмунда ўзгартириш киритилиши лозим:

*Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) — бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ҳодимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини **ҳамда бошқа локал ҳужжатларни тузиш, ўзгартириш ва бажариш** юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.*

6. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746- рақами билан рўйхатга олинган “Корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари” ҳам бугунги ривожланиш даврининг талабларига мос эмаслигидан келиб чиқиб қайта ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ.

III. Меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш амалиётини ривожлантириш бўйича тавсиялар:

1. Бугунги кунда меҳнат муносабатларини тартибга солишда локал ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўрни ва аҳамияти ортиб бормоқда. Бироқ, давлатнинг ваколатли органлари томонидан ишлаб чиқилган ва тавсиявий характерига эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар мавжуд бўлмаганда, локал норматив ҳужжатлар кўпинча корхоналарда меҳнат муносабатларини тартибга солишда муҳим ҳуқуқий асос ҳисобланади. Шу муносабат билан, локал норматив ҳужжатларни яратишда иш берувчилар томонидан ҳисобга олинмаган намунавий қоидалар ва

тавсияларни ишлаб чиқишда норматив ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш қоидаларига риоя қилиш тавсия этилади, бу эса ходим, иш берувчи ва давлат манфаатларини оқилона уйғунлаштиришга ёрдам беради.

2. Локал норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишнинг фундаментал ёндашувларига қуйидаги қоидаларни киритиш лозим:

а) иш берувчи меҳнат қонунчилиги нормаларини ўз ичига олган локал норматив ҳужжатларни фақат ўз ваколатлари доирасида қабул қилиши мумкин;

б) қонун чиқарувчи локал ҳужжатни қабул қилишнинг бир нечта кўринишларини назарда тутати:

ходимлар вакиллик органининг фикрини ҳисобга олган ҳолда иш берувчи томонидан қабул қилинган;

иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда қабул қилинган;

бир марталик (мустақил);

иш берувчи яъни юридик шахснинг бошқарув органлари томонидан қабул қилинган;

ходимлар вакиллик органи томонидан қабул қилинган.

3. Жамоа шартномаси ва келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш соҳасидаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ўзгартириш киритиш мақсадга мувофиқдир, бу эса Жамоа шартномаси ва келишувларини ишлаб чиқиш ва тузишда процессуал масалаларни тартибга солади.

4. Бандлик ва меҳнат вазирлиги томонидан миллий меҳнат соҳасидаги локал норматив ҳужжатлар намуналари тўпламини ишлаб чиқиш зарур. Белгиланган комплекс “Меҳнат соҳасида локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни бирлаштириш тўғрисида”ги услубий кўрсатмалар шаклида бўлиши, иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, улар манфаатлар мувозанатини сақлашга қаратилган бўлиши лозим.

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига иш берувчилар, ходимлар ва уларнинг вакиллари биргаликда ходимларнинг шахсий маълумотларини ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқишларига оид норма киритилиши лозим. Ушбу ҳимоя чоралари бўйича қабул қилинган қарорлар иш берувчининг буйруғи ёки ходимнинг шахсий маълумотларини ҳимоя қилиш қоидалари шаклида локал норматив ҳужжат билан расмийлаштирилиши керак.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ
ПРИ УНИВЕРСИТЕТЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**УНИВЕРСИТЕТ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ЯРАШЕВ БОБОМУРОД ЧАЛГАШЕВИЧ

**ЛОКАЛЬНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

12.00.05 – Трудовое право. Право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2022

Тема диссертационной работы доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете министров Республики Узбекистан за номером B2019.1.PhD/Yu249.

Диссертация выполнена в Университете общественной безопасности Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации размещен на сайте информационно-образовательного портала «Ziyounet» (www.ziyounet.uz), на трех языках (узбекский, русский, английский).

Научный руководитель: Усманова Муборак Акмалджановна
Доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты: Аминжанова Матлуба Ахмедова
Доктор юридических наук, доцент
Саттарова Гулноза Джуракуловна
Кандидат юридических наук

Ведущая организация: Высшая школа судей при Высшем судейском совете Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится « 4 » ноября 2022 года в 14.30 часов на заседании Разового научного совета при Научном совете DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 при Университете общественной безопасности Республики Узбекистан (Адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиотинский район, поселок Чорсу. Тел.: 998 71 230-32-71; факс: 998 71 230-32-82; Jxu@umail.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Университета общественной безопасности Республики Узбекистан (зарегистрирован под №2367). (Адрес: 100211, Ташкентская обл., Зангиотинский район, поселок Чорсу. Тел. +998 71 230-32-71; факс: +998 71 230-32-50).

Автореферат диссертации разослан « 22 » октября 2022 года
(реестр протокола рассылки № 4 от « 22 » октября 2022 года).



М.Х.Рустамбаев
Председатель Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

Ш.М.Газиев
Секретарь Разового научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, доцент

М.Б.Усмонов
Председатель научного семинара при Разовом научном Совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской (PhD) диссертации)

Актуальность и необходимость темы исследования. В мире во времена свободных рыночных отношений наблюдается резкий рост количества предприятий, что требует расширения сферы локального регулирования трудовых отношений. Учитывая широкое распространение социально-партнерских отношений в вопросах локального правового регулирования трудовых отношений, активное участие профсоюзов и иных представительных органов работников в сфере регулирования трудовых отношений, внедрение новых нестандартных (дистанционных, сезонных, временных, платформенных) механизмов локального регулирования, важное значение имеет внедрение в национальное законодательство и правоприменительную практику внесудебных институциональных структур локального разрешения споров.

Научные исследования, проводимые в мире в области дальнейшего развития локального правового регулирования трудовых отношений, показали важность научного анализа особенностей теоретико-правовых аспектов локального регулирования трудовых отношений, особенностей централизованных и региональных методов регулирования, современных правовых механизмов управления труда, применения трудового законодательства, осуществления локального регулирования отношений непосредственно связанных с трудовыми.

В нашей стране особое значение придается реформированию системы локального правового регулирования трудовых отношений и приведению в соответствие с международными стандартами, дальнейшему расширению сферы трудовых прав граждан в соответствии с общепризнанными международными стандартами, дальнейшему совершенствованию нормативно-правовой базы в сфере локального регулирования трудовых отношений.

В Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы в качестве приоритетной установлены цели развитие трудовых отношений, связанные с «пересмотром требований по рабочему времени и трудовым нормативам в государственных органах и усиление контроля за их соблюдением»¹.

Данное диссертационное исследование в определенной степени направлено на реализацию Трудового кодекса Республики Узбекистан, Законов Республики Узбекистан «О занятости населения», «О профессиональных союзах», «Об охране труда», Указа Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года №60 «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы», Постановления Президента Республики Узбекистан от 20 августа 2018 года №3913 «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан», Постановления Кабинета министров Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года №743 и других отраслевых законодательных актов.

¹ Указ Президента Республики Узбекистан №60 “О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026”// <https://lex.uz/docs/5841063>

Связь диссертационного исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением «I. Формирование системы инновационных идей и пути их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовно-просветительском развитии информатизированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Некоторые аспекты локального правового регулирования трудовых отношений были изучены национальными учеными-правоведами, среди которых необходимо отметить таких как А.А. Иноятов, М.А. Усманова, Й. Турсунов, М. Гасанов, Г. Саттарова, Ш. Исмоилов, Д. Атажанова, М. Рахимов, Л. Рахимкулова.

Среди ученых стран-участниц СНГ можно выделить следующих ученых, которые исследовали те ли иные особенности локального регулирования трудовых отношений, а именно: Е.Б. Хохлов, Ф.М. Левиант, А.Ф. Нуртдинова, А.М. Куренной, Л.Ю. Бугров, Д.И. Рогачев, В.А. Тарасова, С.В. Ведяшкина, Г.В. Хныкин.

Среди ученых стран дальнего зарубежья можно выделить работы G. Fabregat, Carlos L. Alfonso Mellado ва Minawa Ebisui, посвященные исследованиям в сфере трудового права¹.

Анализ вышеуказанных работ показал, что до настоящего времени не проводилось комплексного научного исследования проблем локального правового регулирования трудовых отношений.

Связь темы диссертационного исследования с планом научно-исследовательских работ высшего учебного учреждения. Диссертация выполнена в рамках программы научно-исследовательских работ Университета общественной безопасности Республики Узбекистан на 2022-2026 годы.

Цель исследования состоит в разработке научно-обоснованных предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование локального правового регулирования трудовых отношений в Республике Узбекистан.

Задачи исследования:

изучение правовой природы локальных нормативных актов как источника трудового права;

анализ отличительных особенностей локальных нормативных актов от иных источников трудового права;

определение критериев классификации нормативных актов;

исследование особенностей локальных нормативных и локально-договорных актов как источников трудового права;

анализ установленного в трудовом законодательстве порядка разработки и принятия локальных нормативных и локально-договорных актов;

¹ Работы данных авторов представлены в списке использованной литературы диссертационного исследования.

выявление пробелов законодательства, регулирующего локальные нормативные и локально-договорные акты;

изучение возможности внедрения международных стандартов и опыта развитых государств в сфере локального регулирования трудовых отношений в национальном законодательстве;

разработка предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование локального регулирования трудовых отношений.

Объектом исследования является система социально-правовых отношений, связанных с разработкой, принятием и применением локальных нормативных актов в Узбекистане.

Предметом исследования являются нормативные и договорные акты, образующие механизм локального регулирования трудовых отношений в Узбекистане, концептуальные позиции и научно-теоретические взгляды в юридической науке.

Методы исследования. В рамках проведенного диссертационного исследования широко использовались такие методы, как анализ и синтез, обобщение, сравнительно-правовой системный анализ, социологическое, эмпирическое исследование, анализ статистических данных.

Научная новизна исследования заключается в обосновании:

Введения в трудовое законодательство принципа «недопустимости ухудшения правового положения работника» следующего содержания «ни один локальный, в том числе индивидуальный акт работодателя не должен ухудшать правовое положение работника по сравнению с нормативными правовыми актами»;

определения в трудовом законодательстве, какие локальные документы могут приниматься работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников;

регламентации в локальных актах дополнительных трудовых прав и гарантий работников по сравнению с указанными в действующих коллективных соглашениях и запрета на включение в локальные акты положений, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями;

включения в расчет тарифной ставки или сдельной оплаты труда за работу в неблагоприятных условиях премий, надбавок и дополнительных выплат, предусмотренных в системе оплаты труда предприятия, за исключением выплат, не включаемых при исчислении среднего заработка.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

разработаны авторские дефиниции «локальные правовые акты в сфере трудовых отношений», «локальные нормативные акты в сфере трудовых отношений», «локальные договорные акты в сфере трудовых отношений»;

выделены критерии классификации локальных правовых актов и раскрыта их правовая природа;

в целях обеспечения баланса интересов работников, работодателей и государства в сфере труда обоснована необходимость принятия «Типовых

правил и рекомендаций для разработки локальных нормативно-правовых документов государственными органами и общественными организациям»;

подготовлен электронный учебник «Трудовое право» для обучающихся в высших учебных учреждениях;

обоснована необходимость включения в содержание понятия «законодательство о труде» определения «**иное законодательство, регулирующее общественные отношения, связанные с индивидуальными трудовыми и тесно связанными с ними иными отношениями**»;

выработаны предложения по совершенствованию национального законодательства на основе передового опыта зарубежных стран и международных стандартов.

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования обеспечивается тем, что использованные в исследовании методы, теоретические подходы получены из официальных источников, проанализирован мировой опыт и национальное законодательство, а выводы, предложения и рекомендации реализованы на практике, полученные результаты подтверждены компетентными органами.

Научное и практическое значение результатов исследования. Научная значимость результатов исследования, содержащейся в ней теоретических выводов и предложений, определяется в возможности их использование в научно-теоретическом обогащении научных исследований по совершенствованию трудового законодательства Республики Узбекистан, толковании положений нормативно-правовых актов, относящихся к данной сфере, совершенствовании действующего законодательства, а также учебных дисциплин «Конституционное право Республики Узбекистан», «Трудовое право», «Право социального обеспечения», «Права человека».

Практическая значимость результатов исследования определяется развитии нормативно-правовой базы, обеспечивающей локальное правовое регулирование трудовых отношений на основе международных трудовых норм, обеспечении трудовых прав работников, совершенствовании тем, что результаты исследования может быть использовано в правоприменительных органах практике охраны труда.

Внедрение результатов исследования. Научные результаты, полученные в рамках исследовательской работы, были использованы:

предложение о том, какие локальные нормативные акты могут быть приняты работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (профсоюзным комитетом, организатор профсоюза или организатор профсоюзной группы) нашло свое отражение в пункте 6 статьи 6 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан (*акт внедрения № 05/1-03-37 от 16 февраля 2022 йил, выданный комитетом законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан*). Реализация данного предложения служит совершенствованию принципа социального партнерства в сфере труда;

предложение о включении в содержание понятия «принцип недопустимости ухудшения правового положения работника» предложения

«никакой локальный документ, индивидуальный документ работодателя не может ухудшить правовое положение работника по сравнению с нормативными правовыми документами» отражено в п.2 статьи 8 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан. *(акт внедрения № 05/1-03-37 от 16 февраля 2022 йил, выданный комитетом законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан)*. Внедрение данного предложения по служит совершенствованию трудового законодательства;

предложение относительно предоставления работникам дополнительных трудовых прав и гарантий в локальных нормативных актах по сравнению с действующими коллективными соглашениями, а также запрет включения в локальные акты предприятий положений, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективными соглашениями, включены в пункты 3-4 статьи 14 нового Трудового кодекса Республики Узбекистан. *(акт внедрения № 05/1-03-37 от 16 февраля 2022 йил, выданный комитетом законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан)*. Реализация данного предложения служит совершенствованию трудовго законодательства.

предложение о том, что в заработную плату, исходя из которой исчисляется надбавка, включаются выплаты по тарифным ставкам и сделным расценкам, премии, надбавки и доплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации, кроме выплат, исключаемых из состава среднего заработка нашло свое отражение в п.6 главы 2 «Положения о порядке установления и применения районных коэффициентов к оплате труда, а также минимальной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах в местностях с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями» утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года №743 *(акт внедрения №12/21-11 от 19 сентября 2022 года, выданный Кабинетом министров Республики Узбекистан)*. Данное предложение служит совершенствованию нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения на рынке труда.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были обсуждены на 6 в том числе, в том числе 4 международных, 2-х республиканских научно-практических конференциях

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертационного исследования было опубликовано 13 научных работ, из них 1 монография, 6 научных статей (1 в зарубежном издании), 6 научных тезисов.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения и списка использованной литературы. Объем диссертации 131 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении (аннотации к диссертации) диссертации указывается актуальность и необходимость темы исследования, соответствие исследования основным приоритетам развития республиканской науки и технологий, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с планами научно-исследовательской работы высшего учебного заведения, цели и задачи исследования, его объект и предмет, методы, научная новизна и практический результат, достоверность результатов исследований, их внедрение, апробация результатов исследований, публикация результатов, структура и объем диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретические положения локально-правового регулирования трудовых отношений»** изучены понятие и значение локальных нормативных актов, их классификация, соотношение локальных нормативных актов с централизованными, договорными и индивидуально-договорными актами. При исследовании теоретических вопросов локально-правового регулирования трудовых отношений были проанализированы мнения таких ученых как – Ш.Исмаилов, М.Усманова, А.Иноятов, Й.Турсунов, Г.Д Саттарова, В. Тарасова, Л.Н.Писарева. Кроме того, был проведен сравнительно-правовой анализ норм, определяющих понятие локальных правовых актов в законодательстве зарубежных государств.

В главе высказано мнение, что регулирование общественных отношений централизованными и локальными нормами, которые являются предметом трудового права, одинаково эффективно, а взаимосвязь централизованного и локального регулирования обеспечивается тем, что условия труда работников определены законами. Локальное регулирование трудовых отношений основано на возможности использования договорных методов, а также принятии договорных норм, которые распространяются на субъекты трудовых отношений компетентных органов. Отмечено, что сегодня регулирование трудовых отношений посредством локального регулирования становится все более важным.

Диссертант утверждает, что состав и содержание локальных актов, которые включают в себя нормы трудового законодательства, сегодня практически остаются вне внимания законодателя. Законодательно некоторые вопросы из содержания локальных актов закреплено только в двух случаях, при разработке коллективно-договорного акта (статья 37 Трудового кодекса) и правил внутреннего трудового распорядка (статья 174 Трудового кодекса).

В большинстве случаев структура и содержание локальных актов трудового законодательства являются приблизительным, и субъекты локально нормативных актов, основываясь на рекомендациях законодателя, свободно определяют нормы локальных правил поведения. Это служит обеспечению полного выполнения норм, установленных трудовым законодательством, без отклонения от принципа справедливости.

Как правило, при разработке локальных актов, его содержание составляет, в основном вопросы нормирования и охраны труда.

В диссертация сформулировано определение понятия локальных нормативных актов. В соответствии с данным определением локальные нормативные акты – это договорные или нормативные документы, направленные на регулирование негосударственными методами и средствами трудовых отношений на предприятиях, в организациях, которые принимаются представительным органом работников, участвующим в социально-трудовых отношениях, и работодателями по взаимному согласию.

Локальными нормативными актами являются документы, которые служат конкретизации трудовых прав и гарантий, не ниже предусмотренных законом, исходя из условий и возможностей предприятий.

Наряду с общими чертами, присущими всем нормативным-правовым актам, локальные правовые источники имеют следующие отличительные особенности:

Во-первых, имея подзаконный характер, в основе их формирования лежат общие нормы, которые могут быть дополнены и уточнены с учетом местных условий;

Во-вторых, основным субъектом локального нормотворчества является работодатель. Работодатель может принимать локальные акты в пределах своей компетенции. Принятие локальных актов, не предусмотренных трудовым законодательством, напрямую зависит от воли работодателя. Однако при этом должны соблюдаться общие указания законодателя по вопросу содержания локальных документов;

В-третьих, локальные нормативные документы предназначены для применения исключительно для регулирования внутренних отношений в рамках конкретной организации. Путем регулирования трудовых и иных, тесно связанных с ними трудовыми отношения, локальные нормативные акты, в отличие от иных правовых актов, характеризуются непосредственной близостью к работодателю, с их помощью формируется содержание каждого трудового договора, устанавливается перечень сведений о работнике, и т.д. как правило, через локальные нормы, работник получает вознаграждение за свой труд, а также пользуется другими льготами и поощрениями, выплачиваемыми за счет средств организации;

В-четвертых, локальные документы укрепляют правила поведения участников труда, которые реализуются в рамках всей организации. Помимо правовых норм, основное содержание локального нормативного правового акта содержится в закрепленных в нем трудовых обычаях (например, необходимость заполнения соответствующей регистрационной формы при увольнении), навыках работы (письменные указания сотрудникам даются на собраниях), корпоративных традициях (награждение передовиков производства), нормах этики (вежливое обращение к каждому клиенту), нормах эстетики (пользование спецодеждой работодателя).

В-пятых, локальные нормы отличаются быстрым реагированием на изменения в организации труда, строгостью применения законодательства о труде к конкретным условиям производства и труда, разнообразием локальных норм. Они могут быстро удовлетворить производственные

потребности, узаконив при этом интересы различных сторон. В большинстве случаев их можно использовать в качестве эксперимента для оценки влияния нового порядка на сотрудников и эффективности его применения на практике.

В-шестых, социальная направленность локальных норм, поскольку их принятие во многих случаях служит смягчению негативных последствий рыночных отношений. В локальных документах, особенно в коллективных договорах, также могут быть указаны обязательства работодателя по оказанию материальной помощи работникам;

В-седьмых, еще одним важным назначением локальных норм является согласование интересов работодателя и работника путем применения системы сдержек и противовесов.

Во второй главе диссертации **«Порядок разработки локальных нормативных документов и ее особенности»** проанализированы субъекты локального нормотворчества, порядок разработки и принятия локальных нормативных актов, структура и содержание локальных нормативных актов.

В данной главе обосновано внесение необходимых изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Узбекистан исходя из Концепции нормотворчества, утвержденной Указом Президента Республики Узбекистан от 8 августа 2018 г. № УП-5505 «Об утверждении Концепции совершенствования нормотворческой деятельности».

Кроме того, подробно изучены вопросы конкретизации трудовых прав работников путем разработки локальных нормативных документов, полномочия по определению трудовых прав, не ниже минимального уровня прав, предусмотренных трудовым законодательством, предоставление этого права самим предприятиям и организациям, а также установление их договорами, основанными на переговорах между трудовым коллективом и работодателем.

Учитывая данную форму определения прав, перечислены принимаемые на предприятиях акты различных форм, которые объединены общим названием «локальные нормы».

В них указывается обязанность работодателя ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными документами, непосредственно касающимися трудовой деятельности работника.

Также в данной главе исследования представлена реакция соискателя на мнение ученых о том, что «работодатель, как правило, не обязан принимать локальное законодательство, кроме инструкций по охране труда».

По мнению диссертанта, принятие локальных нормативных актов способствует обеспечению активной работы законодательных актов, регулирующих трудовые отношения.

По опыту многих зарубежных стран принятие локальных нормативных актов имеет положительный результат, а порядок работы с локальными нормативными актами установлен в соответствующих нормативно-правовых документах, и его положительные стороны отчетливо ощущаются не только работодателями, но и работниками. Так, в статье 68 ТК РФ, указана

обязанность работодателя по ознакомлению с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Перечень локальных нормативных документов может отличаться в зависимости от должности и подчиненности работника.

В этой связи было подготовлено предложение о внесении соответствующих изменений в ст. 82 Трудового кодекса Республики Узбекистан.

Так, анализ трудового законодательства Республики Узбекистан позволил сделать вывод о том, что «в организации должно быть принято не менее пяти локальных нормативных актов по защите персональных данных работника, относящихся к институту трудового договора», а именно:

- список работников;
- порядок обработки персональных данных работника;
- порядок хранения и использования персональных данных работника;
- порядок обмена персональными данными работника внутри организации;
- меры по защите персональных данных работника.

В третьей главе диссертации **«Теоретические и практические проблемы локально-правового регулирования трудовых отношений»** рассмотрены теоретические вопросы совершенствования локально-правового регулирования трудовых отношений, систематизации локальных нормативных актов, практические проблемы использования локальных нормативных актов и пути их решения.

В последние годы пандемия COVID-19, представляющая угрозу всему человечеству, оказала влияние на все отрасли жизни страны, в том числе сферу труда. С объявлением в мире карантина или чрезвычайного положения проблемы в вопросах режима рабочего времени и отдыха, режима работы, отпусков, оплаты труда работников потребовали внесения дополнений в действующие локальные нормативные акты. В данной ситуации у работодателя возникла потребность в создании необходимой правовой базы для разработки правил трудового распорядка и других правил организации труда работников.

В данной главе были проведены теоретические исследования, связанные с локально-правовым регулированием. В результате анализа теоретических и практических проблем, относящихся к данной сфере, была выявлена важность позиции дифференцированного подхода в трудовом законодательстве.

На практике очень много случаев неправомерного оформления правил внутреннего трудового распорядка. А именно, единоличного утверждения руководителем предприятия Правил внутреннего трудового распорядка. Такое положение является не просто нарушением оформления локального нормативного акта, но может стать основанием для признания незаконными решений, принятых в соответствии с Правилами. Кроме того, Правила внутреннего трудового распорядка как локальный акт не должны отступать от установленных законодательством пределов в вопросе определения

ответственности, как обстоятельства, ухудшающего состояние работника, а значит автоматически недействительного. В противном случае Правила теряют свое нормативное значение.

В настоящее время в трудовом праве можно выделить несколько основных проблем, связанных с локальным регулированием:

- проблемы систематизации локально-правовых норм;
- соотношение общеправового и отраслевого регулирования, выявляемого в процессе локального регулирования;
- проблемы, связанные с локальной нормотворческой деятельностью работодателя.

В действующем Трудовом кодексе Республики Узбекистан в качестве локальных нормативных актов определены коллективные договоры и соглашения, их понятие и цели, принципы, система ответственности за нарушение соответствующего законодательства. В целях предотвращения возникновения проблем в применении данных положений трудового законодательства разработано предложение по устранению несоответствий между Трудовым кодексом Республики Узбекистан и нормативными документами, относящимися к сфере, внести изменения и дополнения в Трудовой кодекс с учетом требований сегодняшнего дня.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате изучения локально-правовых актов, как источников трудового права были разработаны следующие научно-теоретические и практические выводы и предложения:

I. Научно-теоретические выводы и предложения:

1. С учетом новых подходов к определению локально-правовых актов, были разработано авторское определение следующих понятий.

Локальные нормативные акты - это нормативные документы договорного характера, направленные на регулирование трудовых отношений на предприятиях и в организациях негосударственными методами и средствами, принимаемые представительным органом работников, участвующих в трудовых общественных отношениях, и работодателей на основе взаимного соглашения. Локальные нормативные документы - это документы, выполняющие задачи по нормированию трудовых прав и гарантий, не ниже уровня, предусмотренного законодательством, а также конкретизирующие их исходя из условий и возможностей предприятий.

Локальные правовые акты в сфере трудовых отношений – акты, заключаемые в письменной форме в целях уточнения, дополнения или восполнения пробелов законодательства работниками и работодателями, их представителями в пределах полномочий, установленных законодательными актами на основе взаимного учета интересов и согласия сторон, применительно к задачам и условиям конкретной организации.

Локально договорные акты в сфере трудовых отношений – правовой акт, содержание которого определяется сторонами-участниками трудовых и иных, связанных с ними отношений.

Локальные нормативные акты – правовой акт, обладающий признаками, присущими нормативно-правовым актам, а именно: волевое содержание; официальный характер; отвечающий требованиям иерархии и многочисленности; общность; право на принятие данного акта полномочным органом, легализованное государством; соответствующее; направленность на регулирование общественных отношений, имеющих социальное значение.

Локальное нормотворчество – средство восполнения пробелов в трудовом законодательстве, основной целью которого является регулирование трудовых и тесно связанных с трудовыми отношений на уровне предприятия, учреждения, организации.

2. Источники локального права выделяются следующими особенностями:

- нормативные правовые акты имеют подзаконный характер;
- основным субъектом нормотворчества является работодатель;
- акт, предусмотренный для применения в рамках определенной организации, отрасли, территории;
- оперативное воздействие локальных документов на изменения в коллективной организации труда;
- разнообразие форм и гибкость в применении в определенных производственных условиях;
- социальная направленность локальных актов.

3. Классификация локальных нормативных актов – как упорядоченная структура, состоящая из взаимосвязанных элементов, созданная путем выявления и определения различных существенных признаков правовых ситуаций, сложившейся связи между локальными документами, полностью определяющая место той или иной совокупности актов, разграничивающая их, определяющая особенности их содержания и структуры обосновывающая, что она является основным средством систематизации этих актов.

4. Выделены критерии классификации локальных правовых актов:

- предмет регулирования локального;
- форма правового влияния локального акта;
- содержание локального акта;
- срок действия и сфера влияния;
- правовая природа локального акта;
- методы принятия (разработки) и утверждения локальных актов;
- степень обобщения и форма выражения локального акта (наименование).

5. Систематизация локальных документов в сфере труда, система локальных правовых источников в сфере труда направлена на уточнение социально-трудовых отношений путем освещения важных внутриорганизационных особенностей социально-трудовых отношений, конкретизацию общих норм трудового законодательства в зависимости от местных условий, а также а также заполнение пробелов в правовых актах.

6. Выделены особенности коллективных договоров и соглашений:

направленность на выявление нормативных источников трудового права;
установление ведущей формы осуществления отношений социального партнерства между работодателями;

нормативное содержание общеустановленных правил поведения, направленное на всех работников;

отражение гармоничного сочетания интересов работников и работодателя;

отсутствие возможности одностороннего внесения изменений и дополнений в локальный акт.

7. Систематизацию локальных источников следует рассматривать как метод обобщения локального нормотворчества, делающий многие локальные нормативные документы удобными для практического использования, создающий стройную и взаимосвязанную иерархию локальных документов, четкое установление подчинения одних локальных актов другим, либо дающий необходимую информацию о «цепочке» нормативных актов, регулирующих конкретную правовую ситуацию.

II. Предложения по совершенствованию норм действующего законодательства:

1. Действующее законодательство не содержит полного объема прав представительных органов работников. Это, в свою очередь, порождает определенные проблемы, связанные с разработкой, принятием и обеспечением контроля представительными органами работников за исполнением других локальных нормативных актов. С учетом этого, представляется целесообразным внести изменение в п.1 ст. 23 Трудового кодекса следующего содержания: *«Представительные органы работников имеют право: вести переговоры, составлять коллективные договоры и соглашения, а также иные локальные нормативные документы, проверять их выполнение, вносить предложения работодателю по подготовке нормативных документов по вопросам труда на предприятии»;*

2. Несмотря на то, что в главе действующего Трудового кодекса «Коллективные договора» представлен порядок обсуждения проекта коллективного договора, норма о порядке его разработки и принятия отсутствует. В этой связи, предлагается включить в Трудовой кодекс новую норму *«Порядок разработки и утверждения коллективного договора».*

3. В соответствии с ч. 3 ст. 72 действующего Трудового кодекса заключению трудового договора могут предшествовать дополнительные обстоятельства (прохождение по конкурсу, избрание на должность и др.). В целях конкретизации данного положения предлагается внести в 72 статью дополнение в следующей редакции:

«Также трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения или утверждения на должность в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами о труде и иными нормативными правовыми документами, содержащими нормы трудового

законодательства, или уставом организации (положением), локальными нормативными актами».

4. Представляется целесообразным дополнить ст. 177 действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан новым абзацем следующего содержания:

«ознакомление под роспись работников с принятыми локальными нормативными правовыми актами, а также внесенными в локальные акты изменениями, непосредственно связанными с их деятельностью»

5. Представляется целесообразным внесение изменений в часть первую ст. 281 действующего Трудового кодекса Республики Узбекистан в следующей редакции:

«Коллективные трудовые споры (конфликты) — это разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (их представительными органами) по поводу установления новых и изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, иных локальных актов.»

6. Исходя из требований современного развития сферы наемного труда, предлагается пересмотреть Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования, зарегистрированные Министерством юстиции Республики Узбекистан 14 июня 1999 года за №746.

III. Рекомендации по развитию практики локального правового регулирования трудовых отношений:

1. В последнее время значительно возрастает важность локального правового регулирования трудовых отношений. Так, при отсутствии нормативно-правовых актов, разработанных полномочными государственными органами, либо в случаях, когда они носят рекомендательный характер, локальные нормативные документы нередко рассматриваются как важная правовая основа регулирования трудовых отношений на предприятиях. В этой связи, при разработке локальных нормативных актов рекомендуется руководствоваться правилами разработки нормативных правовых документов, предусмотренных типовыми правилами и рекомендациями, что будет способствовать рациональному согласованию интересов работников, работодатель и государство.

2. В фундаментальных подходы к разработке и принятию локальных нормативных документов следует включить следующие положения:

а) работодатель может принимать локальные нормативные документы, содержащие нормы трудового права, только в пределах своих полномочий;

б) законодатель предусматривает несколько форм принятия локального документа:

принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

принимается работодателем по согласованию с представительным органом работников;
разовые (самостоятельные);
принятые органами управления работодателя, то есть юридического лица;
принимаемые представительным органом работников.

3. Предлагается в действующий Трудовой кодекс Республики Узбекистан, регулирующий отношения, связанные с разработкой и принятием коллективных договоров и соглашений, внести изменения и дополнения, касающиеся процессуальных вопросов.

4. Министерству занятости и трудовых отношений необходимо разработать сборник перечня национальных локальных нормативных актов в сфере труда. Указанный комплекс предлагается назвать «Об объединении локальных нормативных актов в сфере труда» и определить его направленность на защиту прав работников и работодателей, обеспечение баланса их интересов.

5. В Трудовой кодекс Республики Узбекистан предлагается включить норму, касающуюся разработки мер по защите персональных данных работников работодателями, работниками и их представителями. Принятые решения об этих мерах защиты должны быть оформлены локальным нормативным актом в виде приказа работодателя или Правил защиты персональных данных работника.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASED OF THE
SCIENTIFIC COUNCIL DSc.32/30.12. 2020.Yu.74.01 ON AWARD OF
SCIENTIFIC DEGREES AT THE UNIVERSITY OF PUBLIC SAFETY OF
THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**UNIVERSITY OF PUBLIC SAFETY OF THE REPUBLIC OF
UZBEKISTAN**

YARASHEV BOBOMUROD CHALGASHEVICH

LOCAL LEGAL REGULATION LABOR RELATIONS

12.00.05 – Labor law. Social security law

ABSTRACT

dissertation abstract for the Doctor of Philosophy degree (PhD) of legal sciences

Tashkent – 2022

The theme of the dissertation (PhD) was registered in the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan with number B2019.1.PhD/Yu249.

The doctoral dissertation is prepared at the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan. The abstract of the dissertation is written three languages (Uzbek, Russian and English) (www.jxu.uz) on the website of the Information educational portal "Ziyonet" (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor: Usmanova Muborak Akmalzhonovna
Doctor of Law, Professor

Official opponents: Aminzhanova Matluba Akhmedova
Doctor of Law, Associate Professor

Sattarova Gulnoza Dzhurakulovna
Candidate of Legal Sciences

Leading organization: Higher School of Judges under the Supreme Judicial
Council of the Republic of Uzbekistan

The dissertation defense will take place "4" november 2022 at 14.30 at the meeting of the One-time Scientific Council on the basis Scientific Council DSc.32/30.12.2020.Yu.74.01 at the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan (Address: 100211, Tashkent region, Zangiota district, Chorsu kurgan. phone. +998 71 230-32-71; fax: +998 71 230-32-82; JXU@umail.uz).

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Center of the University of Public Safety of the Republic of Uzbekistan (registered fs №2364). Address: 100211, Tashkent region, Zangiota district, Chorsu kurgan. phone +998 71 230-32-71; fax: +998 71 230-32-50.

The abstract of the dissertation was distributed "26" ~~dekabr~~ 2022.

(Registry protocol №. 8 dated "22" ~~dekabr~~ 2022).



M.X.Rustambayev
Chairman of the One-time Scientific Council
on the basis of the Scientific Council on the
Award of Scientific Degrees, Doctor of
Science in Law, Professor

Sh.M.Gaziev
Secretary of the One-time Scientific Council
on the basis of the Scientific Council on the
Award of Scientific Degrees, Doctor of
Science in Law, Associate Professor

M.B.Usmonov
Chairman of the Scientific Seminar at the
One-time Scientific Council on the basis of
the Scientific Council on the Award of
Scientific Degrees, Doctor of Science in Law,
Professor

INTRODUCTION (abstract of the doctoral (PhD) dissertation)

The aim of the research is to develop scientifically based proposals and recommendations aimed at improving the local legal regulation of labor relations in the Republic of Uzbekistan.

The object of the research is the system of social and legal relations related to the development, adoption and application of local regulations in Uzbekistan.

The subject of the research are normative and contractual acts that form the mechanism of local regulation of labor relations in Uzbekistan, conceptual positions and scientific and theoretical views in legal science.

The scientific novelty of the research includes following:

the need to enrich the principle of labor legislation "inadmissibility of deterioration of the legal status of an employee" with the content "no local, including individual act of the employer can worsen the legal status of an employee in comparison with regulatory legal acts";

the need to determine in labor legislation which local documents can be accepted by the employer in agreement with an elected body of the primary trade union organization or other representative body of employees;

it is necessary to provide for additional labor rights and guarantees of employees in local acts in comparison with those specified in existing collective agreements and prohibit the inclusion in local acts of provisions that worsen the position of the employee in comparison with collective agreements;

the need to include in the calculation of the tariff rate or piecework remuneration for work in unfavorable conditions bonuses, allowances and additional payments provided for in the remuneration system of the enterprise, with the exception of payments not included in the calculation of average earnings.

Implementation of the research results. The scientific results obtained in the framework of the research work were used in:

The proposal on which local regulations can be adopted by the employer in agreement with the primary trade union organization (trade union committee, trade union organizer or trade union group organizer) is reflected in paragraph 6 of Article 6 of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan (Implementation Act №. 05/1-03-37 dated February 16, 2022 yil issued by the committee of the Legislative chambers of Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan). This proposal serves to improve the principle of social partnership in the field of labor;

The proposal to include in the content of the concept "the principle of inadmissibility of deterioration of the legal status of an employee" of the proposal "no local document, an individual document of the employer can worsen the legal status of an employee in comparison with regulatory legal documents" is reflected in paragraph 2 of Article 8 of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan. (*Implementation act №. 05/1-03-37 dated February 16, 2022, issued by the Committee of Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan*). This proposal serves to improve labor legislation;

The proposal regarding the provision of additional labor rights and guarantees to employees in local regulations in comparison with the existing collective

agreements, as well as the prohibition of the inclusion in local acts of enterprises of provisions that worsen the position of the employee in comparison with collective agreements, are included in paragraphs 3-4 of Article 14 of the new Labor Code of the Republic of Uzbekistan. (*Implementation act №. 05/1-03-37 dated February 16, 2022, issued by the Committee of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan*). This proposal serves to improve labor legislation.

The proposal that the salary, based on which the allowance is calculated, includes payments at tariff rates and piecework rates, bonuses, allowances and surcharges provided for by the organization's remuneration system, except for payments excluded from the average earnings, is reflected in paragraph 6 of Chapter 2 "Regulations on the procedure for establishing and Applying district coefficients for remuneration, as well as the minimum duration of annual additional leave to employees, employed at work in areas with severe and unfavorable climatic and living conditions" approved by Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan №. 743 dated September 6, 2019 (*Implementation Act №. 12/21-11 dated September 19, 2022, issued by the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan*). This proposal serves to improve the regulatory legal acts regulating labor relations in the labor market.

The structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, including 9 paragraphs, a conclusion and a list of references. The volume of the dissertation consists of 131 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. *Yarashev B.Ch.* The importanse of local documents in ensuring labor discipline // EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) - Peer Reviewed Journal Volume: 6 | Issue: 9 | September 2020 || Journal DOI: 10.36713/epra2013 || SJIF Impact Factor: 7.032 || ISI Value: 1.188 – P. 284-286.

2. *Ярашев Б. Ч.* Меҳнат муносабатларини локал тартибга солишнинг ўзига хос жихатлари // Ҳуқуқий тадқиқотлар журнали | Журнал правовых исследований | Journal of law research, №3 (2021) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2021-3>. –Б. 38-44. (12.00.00, №19).

3. *Ярашев Б. Ч.* Ички меҳнат тартиб қодалари локал акт сифатида // Ҳуқуқ ва бурч. ISSN: 2010-5436 | №08/2021.– Б. 39-41. (12.00.00, №2).

4. *Ярашев Б. Ч.* Меҳнат ҳуқуқи дифференциациясида локал актларнинг аҳамияти // YURISPRUDENSIYA | ЮРИСПРУДЕНЦИЯ | JURISPRUDENCE №4 | 2022. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6482182>. –Б. 74-78. (12.00.00, №15).

5. *Ярашев Б. Ч.* Меҳнат ҳуқуқини такомиллаштиришнинг айрим масалалари // 3rd Global Congress on Contemporary Science and Advancements Hosted From New York USA www.econferenceglobe.com. TECHMIND-2021. – P. 25-27.

6. *Yarashev B.Ch.* The importance of local acts in the regulation of youth labour // GCCSA-2021- 6th Global Congress on Contemporary Sciences & Advancements Hosted online from Rome, Italy online-conferences.com June 5th, 2021. – P. 181-183.

7. *Ярашев Б. Ч.*, Меҳнатга оид локал ҳуқуқий ҳужжатларнинг ҳарбий кадрларни тайёрлашдаги тугган ўрни// “Ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар учун кадрлар тайёрлаш тизимида ҳарбий хизмат тайёргарлигини ташкиллаштиришнинг замонавий ёндашувлари” мавзусидаги Халқаро илмий-амалий конференция материаллар тўплами. –Т., –2021. – Б. 216-218.

8. *Ярашев Б. Ч.*, Ёшлар меҳнатини тартибга солишда локал актларнинг аҳамияти // сборник статей международной-практической видеоконференции “Судебно – правовые реформы: национальный и зарубежный опыт”. – Т., –2021. – Б. 277-281.

9. *Ярашев Б. Ч.*, Меҳнат ҳуқуқини такомиллаштиришнинг айрим масалалари “Суд-тергов фаолиятида шахснинг ҳуқуқ ва эркинликларини ва ҳимоя қилиш: кафолатлар ва янги меҳонизмлар” мавзусидаги республика илмий-амалий онлайн конференция материаллари тўплами. – Т., –2019. –Б. 150-152.

II Бўлим (II часть; II part)

10. *Ярашев Б.Ч.*, Меҳнат муносабатларини локал ҳуқуқий тартибга солиш асослари. Монография. – Т., - 2022.

11. *Ярашев Б.Ч., Усманова М.А.*, Меҳнат қонунчилиги ва меҳнатга оид муносабатларни ривожлантириш масалалари // Ўзбекистон Республикаси Миллий гвардияси Ҳарбий-техник институти ахборотномаси Т.2019, № 3.– Б. 38-42. (12.00.00, №18).

12. *Ярашев Б.Ч., Усманова М.А.* Меҳнат муносабатларини локал-ҳуқуқий тартибга солишнинг назарий асослари // Миллий гвардияси Ҳарбий-техник институти ахборотномаси .–2021, №1.– Б.21-24. (12.00.00, №18).

13. *Ярашев Б.Ч., Усманова М.А.* Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни текшириш ва ходимлар соғлиғини сақлаш – ижтимоий ҳимоя воситаси сифатида // “Жиноят процессида терговга қадар текширув ҳуқуқий институтини такомиллаштириш: муаммо ва уларнинг ечимлари” мавзусидаги республика илмий-амалий конференция материаллар тўплами. –Т. –2021. – Б. 33-40.

Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университетининг
“Жамоат хавфсизлиги” илмий-амалий журнали тахририят -ноширлик
бўлимида тахрирдан ўтказилди.

Босишга рухсат этилди: 22.10.2022
Бичими: 60x84 1/8 “Times New Roman”
гарнитурда 14 рақамли босма усулда босилди.
Шартли босма табағи 3. Адади: 100. Буюртма: №91

100060, Тошкент, Я.Ғуломов кўчаси, 74.
Тел.: +998 90 9722279, www.tiraj.uz

“Top Image Media”
босмаҳонасида чоп этилди.

