

Narziyev Sh.M., Mudarisova R.X., Gaibnazarov S.B.

SOHALAR MEHNAT MUHOFAZASI VA TEXNIKA XAVFSIZLIGI



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**ISLOM KARIMOV NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT
TEXNIKA UNIVERSITETI**

Narziyev Sh.M., Mudarisova R.X., Gaibnazarov S.B.

**SOHALAR MEHNAT MUHOFAZASI VA
TEXNIKA XAVFSIZLIGI**

*Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti Kengashi tomonidan
61020200-Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi bakalavriat ta'lim yo'nalishi
talabalari uchun o'quv qo'llanma sifatida tavsiya etilgan*

**«Firdavs-shoh» nashriyoti
Тошкент – 2023**

UDK 331.4(078)
BBK 67.405 (50'ZB)

N 23

Narziyev Sh.M, Mudarisova R.X, Gaibnazarov S.B. Sohalar mehnat va texnika xavfsizligi. [Матн] (O'quv qo'llanma). / Toshkent: «Firdavs-shoh», 2023. – 219 b.

Taqrizchilar:

Kamilov X.M. – Toshkent davlat transport universiteti “Texnosfera xavfsizligi” kafedrası dotsenti. PhD.;

Rahmatova D.M. – Toshkent davlat texnika universiteti “Hayot faoliyati xavfsizligi” kafedrası dotsenti, PhD.;

Ushbu o'quv qo'llanmada mehnat xavfsizligini boshqarish nazariyasi, mehnat taqsimoti va uning turlari, mehnat taqsimotining umumiy, xususiy va qisman turlari, mehnat kooperatsiyasi va uning turlari, ish o'rinlari va ularni tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish, ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish funksiyalari, mehnat intizomini rag'batlantirish, mehnat sharoitlariga baho berish, mehnatni tashkil etishda mehnat normalarining ahamiyati, rahbar xodimlar mehnatini tashkil etish, xalqaro va davlat darajasida mehnatni boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari kabi masalalar ko'rib chiqilgan.

O'quv qo'llanma 61020200-“Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi” ta'lim yo'nalishi talabalari va mehnat muammolari bilan shug'ullanuvchi xodimlar uchun mo'ljallangan.

Данный учебник охватывает теорию управления охраной труда, разделение труда и его виды, общие, частные и частичные виды разделения труда, трудовую кооперацию и ее виды, рабочие места и их организацию, планирование и обслуживание, вопросы развития, такие как служебные функции в производстве, поощрение трудовой дисциплины, оценка условий труда, значение норм труда в организации труда, организация труда руководителей, особенности организации труда на международном и национальном уровнях.

Учебник предназначен для студентов направления 61020200 - «Охрана труда и техническая безопасность» и сотрудников, занимающихся проблемами труда.

This textbook covers the theory of Occupational Safety and Health management, division of labor and its types, general, private and partial types of division of labor, labor cooperation and its types, jobs and their organization, planning and maintenance, development issues such as job functions in production, promotion labor discipline, assessment of working conditions, the importance of labor standards in the organization of labor, the organization of labor of managers, the peculiarities of the organization of labor at the international and national levels.

The textbook is intended for students in the direction 61020200 - "Охрана труда и техническая безопасность" and employees dealing with labor problems.

ISBNN 978-9910-9714-6-4

©Shavkiddin NARZIYEV, 2023
© «Firdavs-shoh» nashriyoti, 2023

KIRISH

Keyingi yillarda tizimida mehnat muhofazasi sohasini kechayotgan islohotlar yanada takomillashtirish vazifasini kun tartibiga chiqarmoqda. Zero, har qanday kasb egasi o'z ish o'rnining xavfsiz bo'lishini, yetarli sharoit va imkoniyatlarga ega tashkilot, korxona va muassasada faoliyat yuritishni xohlaydi. Ayni talablar to'la bajarilgandagina mutaxassis kasbining mohir ustasi sifatida shakllana oladi.

Barcha iqtisodiyot tarmoqlarida mehnatni muhofaza qilish ishlarini takomillashtirish, samaradorligini yanada oshirish, xizmat ko'rsatish bilan bog'liq baxtsiz hodisalarni oldini olishga yo'naltirilgan profilaktik ishlarni kuchaytirish bo'yicha chora-tadbirlar rejasi ishlab chiqilgan. Xodimlarning mehnat muhofazasi sohasidagi qonuniy huquqlari va manfaatlariga qanday amal qilinayotgani ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish. Xodimlarga mehnat muhofazasi yuzasidan yo'l-yo'riqlar ko'rsatish. Xodimlarni mehnat xavfsizligi talablari va qoidalarining buzilganligi to'g'risida ularni ogohlantirish. Xodimlarni maxsus kiyim, poyabzal va shaxsiy muhofaza qilishning boshqa vositalarini, yuvadigan va dezinfeksiya qiladigan vositalar, sut yoki boshqa shunga teng keladigan boshqa mahsulotlar, davolash-profilaktik moddalar bilan ta'minlashni nazorat etish. Mehnat muhofazasi qoidalari va normalarini buzgan yoki o'z xatti harakati yoxud beparvoligi, loqaydligi tufayli ham o'zi uchun, ham boshqa xodimlar uchun xavf-xatar tug'dirgan xodimga nisbatan chora ko'rishni ish beruvchidan talab etish. Xodimlarni mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi bo'yicha bilimlarini sinash imtihonlarida ishtirok etish. Jamoa shartnomasining mehnat muhofazasi bo'limining bajarilishini nazorat etish orqali mehnatni muhofaza qilishning ahamiyatini ochib beradi.

Bundan tashqari mehnat jarayonida xodimlarning xavfsizligi, hayoti va sog'ligi, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, tadbirlari ham olib boriladi.

Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshiruvchi, xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimi joriy etiladi. Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati mutaxassislari mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalariga barcha xodimlar tomonidan rioya etilishini nazorat qilish, tarkibiy bo'linmalarining rahbarlariga aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish to'g'risida ijro etilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalar berish, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablarini buzayotgan shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risida tashkilot rahbariga taqdimnomalar kiritish huquqiga ega.

Ushbu "Sohalar mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi" o'quv qo'llanmasida 61020200-"Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi" ta'lim yo'nalishi talabalari va mehnat muammolari bilan shug'ullanuvchi xodimlar uchun mo'ljallangan bo'lib, mehnat xavfsizligini boshqarish nazariyasi, mehnat taqsimoti va uning turlari, mehnat taqsimotining umumiy, xususiy va qisman turlari, mehnat kooperatsiyasi va uning turlari, ish o'rinlari va ularni tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish, ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish funksiyalari, mehnat intizomini rag'batlantirish, mehnat sharoitlariga baho berish, mehnatni tashkil etishda mehnat normalarining ahamiyati, rahbar xodimlar mehnatini tashkil etish, xalqaro va davlat darajasida mehnatni boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari kabi masalalar ko'rib chiqilgan.

I BOB. MEHNAT MUHOFAZASINING MAQSADI, VAZIFALARI

1.1. Mehnat muhofazasining mazmuni, maqsadi, vazifalari.

Mehnat muhofazasi - inson ning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishiga qaratilgan tadbirlar. Qonun hujjatlarida mehnat jarayonida qo'llaniladigan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnik, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika chora tadbirlari belgilab qo'yiladi. Mehnat qiluvchi shaxs xavfsizligi, salomatligi, mehnat qilish qobiliyatini himoyalash, sog'lom mehnat sharoitlari yaratish, kasb kasalliklari yuz berish xavfini oldini olish, ishlab chiqarishda jarohatlanishlarga yo'l qo'ymaslik kabilar mehnat muhofazasi oldidagi vazifalar hisoblanadi.

Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniish Konstitutsiyada (42-modd) mustahkamlanib qo'yilgan. Ushbu konstitutsiyaviy kafolatni amalda ro'yobga chiqarilishiga qaratilgan aniq chora tadbirlar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida (yangi tahriri), "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun (yangi tahriri)da, boshqa bir qator qonunlar va qonun osti normativ hujjatlarida belgilangan. O'zbekistonda Mehnat muhofazasi uchun katta moliyaviy mablag'lar ajratiladi va o'zlashtiriladi. Sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitida mehnat qilish huquqi O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining eng asosiy mehnat huquqlaridan bo'lib hisoblanadi. Mehnat muhofazasiga oid talablar va standartlar Mehnat kodeksi, "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonun talablari asosida ishlab chiqariladigan korxona va tashkilotlarning ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomalari, tarmoq yoki mintaqaviy jamoa kelishuvlari, korxonalarning boshqa ichki normativ huquqiy hujjatlarida, muayyan soha, kasb, ish joylariga oid bo'lgan Mehnat muhofazasi standartlarida belgilab qo'yiladi. Mulkchilik shakli va xo'jalik yuritish usulidan

qat'iy nazar barcha korxona, muassasa, tashkilotlar o'z xodimlari uchun sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitini yaratishi, xavfsizlik texnikasi choralari ko'rishi, mehnatni muhofaza qilish xizmatlarini tashkil etishi, boshqa tashkiliy texnik tadbirlarni amalga oshirishi shart.

Mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etilishi maxsus davlat organlari va jamoatchilik tomonidan nazorat qilib boriladi. Qonunlarga, shu jumladan, Mehnat muhofazasiga oid qonunlarga rioya etilishi ustidan O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo'ysunuvchi prokurorlar umumiy nazorat olib boradi. Mehnat muhofazasi haqidagi qonun talablarini buzgan korxonalarga moliyaviy-iqtisodiy jazo choralari, ularning mansabdor shaxslariga nisbatan esa institutizomiy?, ma'muriy-huquqiy, jinoiy javobgarliklar qo'llanishi, ular aybi bilan yyetkazilgan moddiy zararlar qopla-tirilishi mumkin.

Jamiyat uchun eng katta ahamiyatga ega bo'lgan faoliyat shakli mavjud. Bu faoliyatning oliy shakli hisoblangan - mehnatdir. Chunki faqat mehnat yaratiladi. Mehnatning shakllari xilma-xildir. Ular turmushda, jamiyat hayotida, madaniyatda, ishlab chiqarishda, ilmda va hayotning boshqa sohalarida kechadigan amaliy, aqliy va ma'naviy jarayonlarni o'z ichiga oladi.

Inson o'z mehnatining sifati va unumdorligini oshirish maqsadida mehnat qurollarini va ishlab chiqarish vositalarini doimiy va to'xtovsiz ravishda o'zgartirib va mukammallashtirib boradi. Buning natijasida u mehnat jarayonida doimiy ravishda yuzaga chiqadigan turli zararli va xavfli omillar ta'siri ostida qoladi.

Turli zararli va xavfli omillar ta'siri ostida qolish hozirda, insoniyat XXI asrga qadam qo'yganda, dolzarb muammoga aylandi. Iqtisodiyot obyektlarining turli sohalarida murakkab texnik qurilmalar va mashinalarning qo'llanilishi natijasida ishlovchilarda nerv-psixologik, statik yuklanishlar, nevroz holatlari, kasb kasalliklari ko'paydi, avariya va falokatlar sodir bo'lishi ortdi. Bular o'z navbatida ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlash masalasining ahamiyatini oshiradi.

Ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlashni samarali yechish muammosi jamiyat tomonidan qonuniy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnik,

gigiyenik va davolash-oldini olish tadbirlari va vositalari tizimini ishlab chiqishni ijtimoiy-texnik fan bo'lib u ishlab chiqarishdagi zararli va xavfli omillarni aniqlaydi va o'rganadi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning va ishchilar kasb kasallanishlarining oldini olish yoki kamaytirish tadbirlarini, hamda avariya va portlash sodir bo'lishini bartaraf etish uslublarini o'rganadi va ishlab chiqadi.

Mehnat muhofazasining asosiy o'rganish obyektlari bo'lib mehnat jarayonidagi inson va uning holati, ishlab chiqarish muhiti, inson bilan ishlab chiqarish uskunalari va texnologik jarayonlarning o'zaro bog'lanishlari va ta'sirlari, mehnat va ishlab chiqarishni tashkillashtirish, hamda boshqa barcha mehnat xavfsizligini ta'minlashga ta'sir qiluvchi omillar va jarayonlar xizmat qiladi.

Mehnat muhofazasi o'z maqsadiga erishish uchun quyidagi asosiy masalalarni yechishni talabalarga o'rgatish vazifalarini belgilagan:

- ishlab chiqarishdagi xavf-xatarlarni identifikatsiyalash, ya'ni ularning sonli xarakteristikalarini va tavsiflarini aniqlash;
- xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarining yuzaga kelishining oldini olish prinsiplari, uslublari va vositalarini tahlil qilish;
- mehnatning xavfsiz sharoitlarini tashkil qilish uslublarini bilish;
- mehnat xavfsizligi sharoitlarini insonning fiziologik va psixologik holati ko'rsatkichlariga bog'liq holda tahlil qilish va tadbirlar ishlab chiqish;
- mehnat xavfsizligi bo'yicha asosiy me'yoriy-huquqiy hujjatlarni bilish, o'rganish va amalda qo'llay bilish;
- mehnat xavfsizligi sharoitlarini yaratishda mansabdor shaxslarning vazifalari va javobgarliklarini;
- ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklarini tahlil qilish uslublarini;
- ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar va kasb kasalliklarining iqtisodiy oqibatlarini tahlil qilish uslublarini;
- zararsiz ish sharoitini ta'minlovchi umumiy va shaxsiy himoya qilish vositalari va uslublarini;

- mashina va mexanizmlarda. texnologik jarayonlarda qo'llaniladigan xavfsizlikni ta'minlash vositalarining tuzilishi va ishlashini;

- turli mashina va mexanizmlarni, elektr qurilmalarini ishlatganda, texnik xizmat ko'rsatganda va ta'mirlashda ko'riladigan asosiy texnika xavfsizligi talablarini.

MM faniga o'qitish talabalarining umumta'lim va maxsus fanlardan olgan bilimi, malakasi, saviyasi, ko'nikmasi va tajribasini hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

1.2. Mehnat jarayoni sharoitini shakllantiruvchi omillar. Og'irligi va zararligi bo'yicha ish kategoriyalari

Mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlari bir qancha omillarni hisobga olgan holda tashkil etiladi. Barcha ishlab chiqarish omillari quyidagilarga bo'linishi mumkin: tashkiliy, texnik, sanitar-gigiyenik, tabiiy-iqlimiy va iqtisodiy.

Tashkiliy omillar — korxonada qabul qilingan ish va dam olish tartibi, ishning tashkil etilish shakli va intizom, ishchilarni maxsus kiyim, shaxsiy himoyalash vositalari bilan ta'minlanganligi, shuningdek, mehnat jarayoni ustidan qilinadigan nazoratning holati va xususan mehnat muhofazasi, ishchilarning professional tayyorgarlik darajasi va boshqalardir.

Texnik omillar — ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasi, boshqaruvda elektron-hisoblash texnikalarining qo'llanilishi, himoyalash vositalarining sozligi va yetarililigi, xavfli zonalarining himoyalanganligi va boshqalarni kiritish mumkin.

Sanitar-gigiyenik omillar — ish joylari parametrlari (mikroiqlim ko'rsatkichlarining, yoritilganlikning, titrash va shovqin darajasining, havo tozaligining va boshqalar)ning sanitariya holatiga (me'yorlariga) javob berish-bermasligi.

Ergonomika omillar — mashina va uskunalarni inson bilan o'zaro harakatda bo'lganda mashina elementlarining mos kelishi. Bunga texnikani tezlik parametrlariga tegishli, ishchi organlardan kelayotgan ma'lumotning hajmi, ish

joylarini tashkil etish darajasi, boshqarish organlarining kulay joylashganligi, operator o'rindig'ining konstruksiyasi va boshqalar kiradi.

Ijtimoiy-maishiy omillar— ishlab chiqarish madaniyati, ish joylarida tozalik va tartib, territorianing ko'kalamzorligi, maishiy xonalar, oshxona, tibbiyot punkti, poliklinika, bog'chalarning mavjudligi; yo'llarning holati, ishlab chiqarish uchastkalari, fermer xo'jaliklari, turar joy komplekslarining qulayligi.

Psixofiziologik omillar — mehnatning og'irligi va jadalligi, jamoadagi psixologik vaziyat, ishchilarning bir-biri bilan o'zaro munosabati.

Tabiiy-iqlimiy omillar- joyning geografik o'rni va meteorologik parametrlari (dengiz sathiga nisbatan balandligi, relef, yog'ingarchilikning turi, harorat, namlik, havoning ionlanishi, atmosfera bosimi va boshqalar).

Iqtisodiy omillar — mehnatga haq to'lash va ishchi mehnatini rag'batlantirish, mehnat muhofazasiga ajratilgan mablag'ning boshqa maqsadlarga sarflanishi, mehnat muhofazasiga doir chora-tadbirlarga kam joy ajratilganligi.

Ish og'irligining uchta asosiy kategoriyasi aniqlangan. Keyingi izlanishlar natijasida esa ularning ichida yana uchta ish kategoriyasi aniqlandi:

1. **Birinchi kategoriya** — maqbul ishlab chiqarish sharoitida bajariladigan, maqbul darajadagi aqliy, asab-emotsional va fizik kuchlanishni talab qiladigan ishlar. Ish qobiliyati yuqori, unumdorlik katta, odam organizmi normal funksional holatda.

2. **Ikkinchi kategoriya** — zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarining eng yuqori yo'l qo'yiladigan daraja va konsentratsiyalari me'yoriy -texnik hujjatlar talablari darajasida. Ishchanlik yaxshi, sog'likda o'zgarish yo'q.

3. **Uchinchi kategoriya** — sog'lom odam organizmida chegaraviy holatga xos ta'sirlanishlar yuz beradi, ishlab chiqarish ko'rsatkichlari pasayadi. Mehnat sharoitini yaxshilash va dam olish salbiy oqibatlarni bartaraf qiladi.

4. **To'rtinchi kategoriya** - sog'lom odam organizmida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siri ostida chegaraviy holatga xos chuqurroq o'zgarishlar yuz beradi. Ko'pchilik fiziologik ko'rsatkichlar yomonlashadi, ayniqsa

ish davri oxirida (smena, hafta). Ishlab chiqarish omillari ta'siri ostidagi kasallanish oldi holati yuzaga keladi.

5. **Beshinchi kategoriya** – ko'ngilsiz, noqulay mehnat sharoiti ta'siri ostida ish davri oxirida sog'lom odam organizmida patologik funksional holatga xos ta'sirlanishlar yuz beradi. Yaxshi dam olishdan keyin u holat ko'pchilikda o'tib ketadi, ba'zilar esa kasb kasalliklariga va ishlab chiqarish bilan bog'liq boshqa kasalliklarga aylanib ketishi mumkin.

6. **Oltinchi kategoriya** – o'ta ko'ngilsiz, noqulay (kritik) mehnat sharoitlarida bajariladigan ishlar natijasida odam organizmida patologik ta'sirlanishlar tez rivojlanadi, organizmida og'ir buzilishlar yuz beradi.

1.1-jadval

Energiya sarfi bo'yicha ish kategoriyalari tasnifi

Ish turlari	Ishlarning ta'rif	Energaya sarfi, J/s
Engil-I a	O'tirib bajariladigan va kuch talab etilmaydigan ishlar	139 gacha
Engil-I b	O'tirib, turib yoki yurib bajariladigan, ozroq jismoniy kuch talab qilinadigan ishlar	140-174
O'rtacha og'ir-likdagi-P a	Yurib, tik turgan yoki o'g'irgan holda engil (1 kg gacha) buyumlarni surish va ozroq jismoniy faollik talab qiladigan ishlar	175-232
O'rtacha og'ir-likdagi-P b	Turib, yurib, kichikroq (10 kg gacha) buyumlarni tashib bajariladigan, ma'lum miktorda jismoniy faollik talab qiladigan ishlar	233-290
Og'ir-ish	Doimo og'ir yuklarni ko'tarish, tashish bilan bog'liq bo'lgan, katta jismoniy kuch talab qiladigan ishlar	290 dan ko'p

Amaliy jihatdan ishlarni og'irligi, zo'riqish, zararliligi va xavfliligi jihatidan kategoriyalarga bo'lish turli mehnat faoliyatlarini solishtirish, mehnat sharoitini

baholash, kerakli sog'lomlashtirish ishlarini aniqlash, zararli moddalarning va omillarning eng yuqori yo'l qo'yiladigan konsentratsiya va chegaralarini aniqlash, qo'shimcha pul to'lash va boshqa ishlarni amalga oshirish uchun qilinadi.

Yuqoridagi maqsadlarga muvofiq ravishda ishlarning bir nechta klassifikatsiyasi bor, masalan:

1. "Ishning gigiyenik jihatdan klassifikatsiyasi (ishlab chiqarish muhitining xavfli va zararli omillari ko'rsatkichlari bo'yicha") № 4137-86 bilan 12 avgust 1986 yilda tasdiqlangan. Ish sharoitini yaxshilash bo'yicha choralar ketma-ketligini aniqlash, qo'shimcha pul to'lash muammolarini hal qilish uchun qilingan.

2. SM № 4088-86 va GOST 12.1.005-88 bo'yicha qilingan klassifikatsiya ish og'irligiga bog'liq holda ishlab chiqarish xonalarida eng maqbul va yo'l qo'yiladigan mikroiqlim ko'rsatkichlarini aniqlash maqsadida foydalaniladi (1.1-jadval).

Tayanch so'z va iboralar: Mehnat muhofazasi, ish joylari, jamoa kelishuvlari, texnik omillar, zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari, ishlarni og'irligi, mehnat faoliyati, fiziologik ko'rsatkichlar, iqtisodiy omillari, ijtimoiy-maishiy omillar, psixofiziologik omillar, ishlab chiqarish ko'rsatkichlari.

Nazorat savollari.

1. Mehnat jarayoni sharoitini shakllantiruvchi omillar.
2. Ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish.
3. Mashina va uskunalarni inson bilan o'zaro harakatda bo'lganda mashina elementlari.
4. Jismoniy zo'riqishlarni (jismoniy kuch sarflab bajariladigan ishlar) va asabiy-psixik zo'riqishlar.
5. Mehnat sharoitini yaxshilash bo'yicha qilinadigan ishlar nimalardan iborat?
6. Odam organizmining nechta funksional holatini farqlash mumkin?
7. Og'irligi va zararligi bo'yicha ish kategoriyalari qanday?
8. Maqsadlarga muvofiq ravishda ishlarning bir nechta klassifikatsiyasi bor?

II BOB. MEHNAT MUHOFAZASINING HUQUQIY - ME'YORIY ASOSLARI

2.1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining ahamiyati. "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi" O'zbekiston Respublikasi qonunining ahamiyati

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" Qonunining yangi tahriri O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoyev tomonidan 2016 yilning 22 sentyabr kuni qabul qilindi hamda rasmiy e'lon qilingan kundan e'tiboran uch oy o'tgach, ya'ni 2016 yil 23 dekabrda kuchga kirishi belgilandi. Mazkur qonun Xalqaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini 2014-2016-yillarda amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar doirasida ishlab chiqildi. Sohadagi ilg'or xorijiy tajriba va xalqaro talablardan kelib chiqqan holda qabul qilingan yangi tahrirdagi qonun avvalgisidan farq qiladi.

Hozirgi kunda kuchga kirgan amaldagi qonun 36 moddadan iborat bo'lib, unda ish beruvchilar va xodimlarning ushbu sohaga doir talablarni bajarish bo'yicha mas'uliyati kuchaytirilgan. Mehnat sharoiti va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli sharoitlar yaratilishi ustidan nazoratni ta'minlashga doir vazifalar belgilangan.

Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlarida xodimning hayoti va sog'ligi ustuvorligi ta'minlanishi bosh omil etib belgilangan. Bu qonunning xalqchilligidan dalolat berib, inson manfaatlarini ta'minlaydi. Mehnatni muhofaza qilish sohasida davlat dasturlari ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Davlat va xo'jalik boshqaruvi organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyati muvofiqlashtirib boriladi.

Xodimlarni himoya qiluvchi xavfsiz texnika, texnologiya va vositalarning ishlab chiqilishi va joriy etilishi rag'batlantiriladi. Fan va texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or milliy va xorijiy tajribadan foydalaniladi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlangan yoki kasb

kasalligiga chalingan xodimlar ijtimoiy himoya qilinadi. Bu yo'nalishda izchil xalqaro hamkorlik amalga oshiriladi.

Qonunda ish o'rinlarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish, mehnatning muhofaza qilinishini boshqarish tizimi auditi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalligiga chalinishni tekshirish hamda hisobga olish masalalariga oid yangi tushunchalar kiritilgan.

Qonunning 14-moddasida ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasi masalasi o'rin olgan. Bu mehnat sharoitining og'irligi, jarohatlanish jihatidan xavfliligini texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ-huquqiy hujjatlar talablariga muvofiqligini baholash, zararli yoki xavfli ishlab chiqarish omilini aniqlash maqsadida o'tkaziladigan tadbirlar majmuidir.

Qonunning 15-moddasida mehnatning muhofaza qilinishini boshqarish tizimi auditi masalasi aks etgan. Bu mehnatni muhofaza qilish tizimi holatini baholash bo'lib, u ish beruvchining qaroriga binoan o'tkaziladi. Bunda bu boradagi ishlarning normativ-huquqiy hujjatlar talablariga muvofiqligi aniqlanadi. Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining ishlash sifati, ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklarining oldini olish darajasini kamaytirishga qaratilgan tadbirlar samaradorligi baholanadi. Aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish, ishlab chiqarishdagi jarohatlanish va kasb kasalliklarining oldini olishga qaratilgan takliflar hamda tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Qonunda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalligiga chalinishni tekshirish hamda hisobga olish masalalari aniq tartibga solingan. Xususan, qonunning 26-moddasiga ko'ra, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda sog'ligining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi ham hisobga olinishi shart. Bu fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko'rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham taalluqli.

Qonun asosida kasaba uyushmalari vakolatlari kuchaytirilgani xodimlarning huquq va manfaatlari ta'minlanish imkoniyatlarini yanada kengaytiradi. Endilikda

bu tizim vakili tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to'g'risida, ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish huquqiga ega. U bunday hodisalar yuzasidan tekshirishda ishtirok etadi. Xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan hollarda ishlarni to'xtatib turish, shuningdek, mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishini bartaraf etish to'g'risida ish beruvchiga takliflar kiritadi. Ish beruvchilarning majburiyatlari bajarilishini nazorat qiladi. Ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etadi. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablar buzilganda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlari yashirilganda bu borada aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risida tegishli tashkilotlarga taklif kiritadi. Mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda mayib bo'lish yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararining o'rnini qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog'lig'i va mehnatni muhofaza qilinishiga bo'lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etadi.

2.1.1. Korxonalarda mehnat muhofazasi masalalariga bo'lgan e'tibor

Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, korxonalarda sodir bo'layotgan ishlab chiqarish bilan bog'liq baxtsiz hodisalarning kelib chiqish sabablaridan biri xodimlarning mehnatni muhofaza qilish talablariga va xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya etmasligidir. Ba'zan ish beruvchi tomonidan xodimlarning ish vaqti va dam olish vaqtini belgilashda, ularni xizmat safarlariga yuborishda xavfsizlik talablari buzilish holatlari ham uchrab turadi.

Ushbu holatlarni bartaraf etish maqsadida qonunda ish beruvchilar va xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etish bo'yicha mas'uliyat oshirildi. Bu borada ish beruvchilar va xodimlarning huquq va majburiyatlari belgilandi. Xodim qulay va xavfsiz ish o'rniga ega bo'lish huquqiga ega. Mehnat sharoiti to'g'risida, shu jumladan, kasb kasalliklari va boshqa

kasalliklarga chalinish ehtimoli mavjudligi, shu munosabat bilan o'ziga berilishi lozim bo'lgan imtiyozlar va kompensatsiyalar, shaxsiy himoya vositalari va jamoaviy himoya vositalari haqidagi axborotlarni ish beruvchidan olishi zarur. Xodimlar ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinadi. Tibbiy tavsiyalarga muvofiq navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tadi, ushbu tibbiy ko'rikdan o'tish vaqtida uning ish joyi (lavozimi) va ish haqi saqlanadi.

O'z navbatida xodim sohaga oid huquqiy hujjatlar talablariga rioya etishi lozim. Shaxsiy himoya vositalarini to'g'ri qo'llashi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar olishi, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan va malaka oshirishdan o'tishi kerak. Odamlarning hayoti va sog'ligiga bevosita xavf tug'diruvchi har qanday vaziyat to'g'risida, ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida ish beruvchini darhol xabardor qilishi shart.

Ish beruvchi xodimlardan mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir normalar, qoidalar va yo'riqnomalarga rioya etishni talab qilish huquqiga ega. Xodimlarning spirtlik ichimlikdan, giyohvandlik moddasi yoki toksik modda ta'siridan mast holatda ekanligini aniqlash uchun ularni tekshiruvdan o'tkazishi mumkin. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarning qarorlari, ular mansabdor shaxslarining harakatlari ustidan bevosita sudga yoki bo'ysunuv tartibida yuqori turuvchi organga yoxud mansabdor shaxsga shikoyat qilish, mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etganlik uchun xodimlarni taqdirlash va moddiy rag'batlantirish chora-tadbirlarini ko'radi. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda aybdor xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortadi.

Ish beruvchi har bir ish o'rnida mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiq bo'lishini ta'minlaydi. Dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'riklar

belgilangan tartibda o'tkazilishini tashkil etadi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishini, ish beruvchining fuqarolik javobgarligi majburiy sug'urta qilinishini ta'minlaydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini belgilangan tartibda tekshiruvdan o'tkazadi, ularning hisobini yuritadi.

Endilikda tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tashkil etiladi. Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshiruvchi, xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimi joriy etiladi. Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Qonunda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari belgilanib, Qonunga kiritilgan normalar davlat organlari tomonidan qonun talablarini bajarishda har xil aralashuvlarning oldini olish, tadbirkorlarga qulay sharoitlar yaratish va ishlovchi xodimlarning mehnat sharoitlarini doimiy ravishda yaxshilashga hamda ularning mehnatini muhofaza qilish sohasida ijtimoiy himoyani ta'minlashga qaratilgan. Shuningdek, ushbu Qonunda jamoaviy himoya vositalari, zararli ishlab chiqarish omillari, ish o'rni, ishlab chiqarish faoliyati, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar, kasb kasalligi, mehnat sharoitlari, mehnatni muhofaza qilish, mehnatda mayib bo'lish, noqulay ishlab chiqarish omillari, xavfli ishlab chiqarish omili, shaxsiy himoya vositalari kabi tushunchalar atroflicha ta'riflab berilgan.

Mehnatni muhofaza qilish va mehnat xavfsizligini ta'minlash, xodimlar uchun xavfsiz, ekologik toza ish sharoitlarini yaratish, ish o'rinlarini asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish, xodimlarni davriy va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazish, mehnat muhofazasi ustidan jamoatchilik nazoratini kuchaytirish kabi dolzarb vazifalar har

bir ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining eng muhim yo'nalishlardan biri hisoblanadi.

Ushbu qonundan kelib chiqqan holda shuni ta'kidlash lozimki, korxona, tashkilot va muassasalarda xavfsiz mehnat sharoitlarining to'g'ri va namunali tashkil etilishi ishchi-xodimlarning intizomli bo'lishiga, bu esa o'z navbatida korxona va tashkilotlarda mehnat unumdorligining oshishiga, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklariga chalinishlarning kamayishiga va oxir oqibatda ishlab chiqarish samaradorligining oshishiga hamda korxona va tashkilotlarning barqaror faoliyat yuritishiga, korxona, tashkilot va muassasalarda mehnat muhofazasini boshqarish tizimini yanada takomillashtirish, uni samarali yo'lga qo'yish, ya'ni kasbga oid xavf-xatarni baholash, baxtsiz hodisalarga olib kelishi mumkin bo'lgan potensial manbalarni aniqlash va ularni darhol bartaraf etilishini ta'minlashga, shuningdek har bir ishchi-xizmatchi va xodim ongiga xavfsiz ishlab chiqarishga shaxsiy manfaatdor ekanliklarining oshishiga olib keladi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini 2014-2016 yillarda amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar hamda O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchilik bazasi inventarizatsiyadan o'tkazish va tartibga solish doirasida "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining yangi tahriri loyihasi ishlab chiqildi va O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisiga belgilangan tartibda kiritildi.

O'zbekiston Respublikasida yangi qabul qilingan qonunlar, xorijiy tajriba va xalqaro talablardan kelib chiqqan holda "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunning yangi tahririda quyidagi yangi normalar kiritilgan:

Qonunning tuzilmasi o'zgartirildi va Mehnat xavfsizligi standartlar tizimi (SSBT) talablaridan kelib chiqqan xolda alohida modda bilan mehnatni muhofaza qilishga oid atamalar va iboralar kiritildi;

Mehnat muhofazasi boshqaruvi va mehnatni muhofaza qilish sohasida davlat nazoratini amalga oshiradigan davlat organlari belgilandi;

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining, davlat boshqaruvi organlari va tarmoq idoralarining mehnatni muhofaza qilish sohasida davlat siyosatini amalga oshirish bo'yicha vakolatlari belgilandi;

shu bilan birgalikda ushbu sohada korxonalarda mehnatni muhofaza qilish qonunchiligiga rioya etilishi yuzasidan davlat nazoratini amalga oshirish bo'yicha davlat organining vakolati ham belgilandi;

korxonalarda jamoa shartnoma (kelishuv)larda belgilangan mehnatni muhofaza qilish sohasida xodimlarning huquq va manfaatlarini ta'minlanishi yuzasidan jamoat nazoratini amalga oshiruvchi kasaba uyushmalar vakolatlari kuchaytirildi;

korxonalarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlarini tashkil qilish tizimi o'zgardi. Bunda xodimlar soni belgilangan me'yordan kam, xavfsizlik darajasi past bo'lgan korxonalarda mehnatni muhofaza qilish tizimini tashkil qilish sharoiti bo'lmagan taqdirda, ushbu korxonada mehnatni muhofaza qilish ishlarini tashkil qilish, shu sohada xizmat ko'rsatuvchi tadbirkorlik subyektlarni jalb qilish yo'li bilan amalga oshirish mumkinligi bo'yicha norma kiritildi.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda, shuni aytish mumkinki, tasdiqlangan Qonunning yangi tahriri, bugungi kunning dolzarb qonunlaridan biri hisoblanadi va u O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish tizimini takomillashishi, ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan baxtsiz hodisalarni oldini olish va shu bilan birga tadbirkorlikni rivojlanishiga yangi imkoniyatlar yaratib beruvchi Qonunlardan biri hisoblanadi.

Qonunning yangi tahriri amaliyotga kiritilishi munosabati bilan mehnatni muhofaza qilish sohasidagi barcha normativ-huquqiy xujjatlar to'liq kayta ko'rib chiqiladi va korxonalarda mehnatni muhofaza qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilanishiga qaratilgan Dastur qabul qilinadi.

Qonun loyihasini tayyorlashda mehnatni muhofaza qilish va mehnat xavfsizligi sohasidagi XMTning Konvensiya va tavsiyalari, 20 dan ziyod horijiy davlatlarning shu jumladan Yevropa Ittifoqi mamlakatlari, Yaponiya, Koreya, Rossiya, Belarus. Qozog'iston va boshqa davlatlarning, mehnatni muhofaza qilish

bo'yicha qonunchiligi va me'yoriy hujjatlari o'rganildi. Shuningdek mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi tomonidan ushbu qonun loyihasini tayyorlashda vazirliklarning va tarmoq idoralarining, katta sanoat korxonalarining, keng jamoatchilikning (fuqarolarning) takliflari inobatga olindi.

Qonunda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari belgilanib, Qonunga kiritilgan normalar davlat organlari tomonidan qonun talablarini bajarishda har xil aralashuvlarni va korrupsiyani oldini olish, tadbirkorlarga qulay sharoitlar yaratish va ishlovchi xodimlarni mehnat sharoitlarini doimiy ravishda yaxshilashga hamda ularning mehnatni muhofaza qilish sohasida ijtimoiy himoyani ta'minlashga qaratildi. Ushbu Qonunda jamoaviy himoya vositalari, zararli ishlab chiqarish omili, ish o'rni, ishlab chiqarish faoliyati, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa, kasb kasalligi, mehnat sharoitlari, mehnatni muhofaza qilish, mehnatda mayib bo'lish, noqulay ishlab chiqarish omillari, xavfli ishlab chiqarish omili, shaxsiy himoya vositalari kabi tushunchalarga atroflicha ta'rif berildi.

2.2. Mehnat intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari. Mehnat nizolari

Mehnati intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari.

Ma'lumki, mehnat intizomi ishlab chiqarish jarayonidagi obyektiv zaruratdir. Yuridik adabiyotda mazkur tushuncha turlicha talqin etilib kelinadi. Mehnat intizomi huquqiy normalar bilan mustahkamlab qo'yilgan ishlab chiqarish ishtirokchilarining o'zaro munosabatlarini belgilovchi tartib hisoblanadi. Oddiyroq qilib aytganda, mehnat intizomi birgalikdagi mehnatning zaruratini hamda mehnat ishtirokchilarining muayyan tartibga bo'ysunishini anglatadi. Mehnat intizomi turli fanlar predmeti sifatida o'rganiladi. Qonunchilik sohasida esa u huquqiy kategoriya sifatida o'rganiladi va tadqiq etiladi. Mehnat intizomining huquqiy kategoriya sifatida quyidagi jihatlariga e'tibor berish lozim:

Birinchidan, u mehnat huquqining asosiy tarmoq tamoyillaridan biri bo'lib, uning mazmuni namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida, shuningdek, Mehnat Kodeksining 162 va 296-moddalarida bayon etilgan. Mazkur moddalarga binoan,

xodim mehnat intizomiga qat'iy rioya qilishi, o'z mehnat vazifasini halol, vijdonan bajarishi lozim. Mehnat intizomini o'rnatish va unga rioya etishni nazorat qilish esa ish beruvchining vazifasi hisoblanadi.

Ikkinchidan, mehnat intizomi mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ajralmas qismi, unsuri sifatida ham namoyon bo'ladi. Mehnat Kodeksining 297-moddasida bayon etilganidek, mehnat intizomining ana shu xususiyatida xodim hamda ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilgani sababli o'rnatilgan mehnat intizomi talablarini halol hamda vijdonan bajarish majburiyatini ifodalaydi. Bu barcha xodimlarning mehnatga oid huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan umumiy burchi hisoblanib, keyinchalik har bir xodimning mehnat funksiyasiga doir vazifasi, uning lavozimi va bajarayotgan ishiga qarab muayyan tarzda aniqlashtiriladi. Bu hol lavozimlarga oid nizomlar, yo'riqnomalar, malaka ma'lumotlarida belgilab qo'yilgan.

Uchinchidan, mehnat intizomi mehnat huquqining instituti sifatida ham muhim ahamiyat kasb etadi. Uning bu jihati korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarini, xodim hamda ish beruvchining burchlarini tartibga soluvchi, shuningdek, halol mehnat va uni rag'batlantirish choralari hamda mehnat intizomini buzganlik uchun xodimlarning intizomiy javobgarligini belgilovchi huquqiy normalar tizimi sifatida namoyon bo'ladi.

To'rtinchidan, mehnat intizomi o'z tabiatiga ko'ra, muayyan darajada xodimning haqiqiy xulq-atvori va axloqining ko'zgusi hamdir. Chunki, bunda ma'lum ma'noda xodimning ishlab chiqarish intizomidan va bu borada belgilangan tartibga qay darajada rioya qilayotganidan dalolat beradi. Zotan, ishlab chiqarishdagi mehnat unumdorligi ham ko'p jihatdan mehnat jarayonida xodimlarning mehnat intizomiga rioya qilish darajasida bevosita bog'liqdir.

Mehnati intizomini ta'minlash usullari xususida to'xtaladigan bo'lsak, aytish joizki, bu masala Mehnat Kodeksining 297-moddasida o'z yechimini topgan. Mazkur moddaga muvofiq, mehnat intizomi quyidagi usullar orqali ta'minlanadi:

Birinchidan, korxonada unumli va samarali ishlash uchun zarur tashkiliy va iqtisodiy shart-sharoitlar yaratib berish;

Ikkinchidan, halol mehnatni rag'batlantirish va mukofotlash usullarini takomillashtirish bilan;

Uchinchidan, mehnat intizomiga rioya qilmaydigan xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo'llash orqali.

Korxonada zarur tashkiliy va iqtisodiy shart-sharoitlarini ta'min etish Mehnat kodeksining 25-moddasida nazarda tutilgan va ish beruvchining majburiyatlaridan biri sifatida belgilab qo'yilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy shart-sharoitlarining yaratib berilishi ish beruvchi uchun ham, xodimlar uchun ham katta ahamiyat kasb etadi. Zero, korxoning barqaror iqtisodiyot holati, samarali mehnat qilish uchun tegishli shart-sharoitlarning yaratilganligi, mehnat unumdorligining muttasil o'sishini ta'minlash va pirovard natijada ish beruvchi hamda xodimlar talab-ehtiyojlari va manfaatlarini qondirish vositasidir. Bu o'z navbatida mehnat intizomining mustahkamlanishiga, ish unumi va sifatining yaxshilanishiga, korxonadagi barcha xodimlarning moddiy ahvoli va turmush darajasining yuksalishiga xizmat qiladi.

Ichki mehnat tartibini huquqiy jihatdan tartibga solish.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 196-moddasiga muvofiq, korxonalarda mehnat tartibi ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi. Mazkur qoidalar ishlab chiqarish ishtirokchilarining birgalikdagi mehnatini tartibga soladigan asosiy normativ hujjat hisoblanadi. Amaliyotda ichki mehnat tartibi qoidalarining uchta turi qo'llaniladi.

Korxona, muassasa va tashkilotlarning namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari shular jumlasidandir. Shu bilan bir qatorda, xalq xo'jaligining ba'zi tarmoqlarida ayrim toifa xodimlar uchun intizom to'g'risidagi ustav va nizomlar amal qiladi. Ichki mehnat tartibi qoidalarining asosiy maqsadi-xodimlarni mehnatga ongli munosabatda bo'lish ruhida tarbiyalash, mehnat intizomini yanada mustahkamlash, mehnatni ilmiy asosda tashkil etish, ish va dam olish vaqtidan oqilona foydalanish, yuqori ish sifatiga erishish, mehnat unumdorligi va ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligini oshirishdan iborat.

Namunaviy qoidalar besh bo'limdan iborat:

birinchi bo'lim-umumiy qoidalar;

ikkinchi bo'lim-mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartibi;

uchinchi bo'lim-mehnat intizomini ta'minlash va javobgarlik;

to'rtinchi bo'lim-ish vaqti va dam olish vaqti;

beshinchi bo'lim-mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi nizolarni hal etish.

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari asosida vazirliklar va idoralar tegishli markaziy (Respublika) kasaba uyushmalari qo'mitalari bilan kelishilgan xalq xo'jaligining muayyan tarmog'i xususiyatlariga tatbiqdan uning ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqadi. Korxona, tashkilot va muassasalardagi ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqadi. Korxona, tashkilot va muassasalardagi ichki mehnat tartibi qoidalari ana shu Namunaviy qoidalari asosida ish sharoitiga tatbiqdan ishlab chiqiladi va u ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishgan tasdiqlanadi (Mehnat kodeksining 15-moddasi)

Qonun talabiga ko'ra, xodim ishga qabul qilinayotganida ish beruvchi uni korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tanishtirmog'i lozim. Ichki mehnat tartibi intizom to'g'risidagi ustav va nizomlardan tashqari korxona, muassasa va tashkilotdagi ichki mehnat tartibi qoidalari, mansablar to'g'risidagi nizom va yo'riqnomalar, ish beruvchi hamda yuqori turuvchi organlarning buyruq va farmoyishlari bilan ham tartibga solinadi. Ichki mehnat tartibi qoidalari korxonaning barcha bo'limlarida maxsus yaxshi ko'rinadigan joyga osib qo'yiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining VI bo'limida ko'rsatilishicha, xalq xo'jaligining ayrim tarmoqlarida ba'zi toifa xodimlar uchun nizom to'g'risidagi ustav va nizomlar amal qiladi.

Intizom haqidagi ustavlar xalq xo'jaligining muayyan tarmoqlarida va mehnat intizomini buzish og'ir oqibatlariga olib keladigan ayrim ish turlaridan ba'zi toifa xodimlar mehnat intizomini ta'minlashga qaratilgan normativ hujjat hisoblanadi.

Aksariyat ustavlar quyidagi bo'limlardan iborat:

umumiy qoidalar (xususan, xodimlarning asosiy burchlari ko'zda tutiladi);

rag'batlantirish;

intizomiy jazolar;

Intizom haqidagi ustavlar xalq xo'jaligining tegishli tarmoqlarida barcha xodimlarga emas, balki nazarda tutilgan muayyan tarmoqdagi ishlarni bajaruvchilarga taalluqlidir. Intizom haqidagi ustavlar qo'llanilmaydigan xalq xo'jaligining tegishli tarmoqlarining xodimlari uchun ichki mehnat tartibi qoidalari amal qiladi.

Ma'lumki, mehnat intizomi davlat tomonidan o'rnatilgan mehnat jarayonida barchaning amal qilish lozim bo'lgan umumiy tartibdir. Ana shu qoidaga tayangan. Mehnat kodeksida xodim va ish beruvchining burchlari aniq belgilab qo'yilgan.

Amaldagi qonunchilikka binoan xodim o'z mehnat vazifalarini halol va vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o'z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi lozim.

Qoidaga ko'ra, har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari bilan oldindan tanishtiriladi.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog'lig'i uchun xavf tug'diruvchi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Ishdagi yutuqlar uchun rag'batlantirish

Ma'lumki, rag'batlantirish-bu mehnat intizomini ta'minlashda va mustahkamlashda muhim huquqiy vosita hisoblanadi.

Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llaniladi. Rag'batlantirish turlari, ularni qo'llash tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, jamoa kelishuvida, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda belgilab

qo'yiladi (Mehnat Kodeksining 299-moddasi).

Mehnat qonunchiligida o'zining mehnat burchlarini muvaffaqiyatli va vijdonan bajarayotgan xodimlarga ijtimoiy-madaniy va uy-joy maishiy xizmat sohasida (sanatoriy va dam olish uylariga yo'llanmalar berish, uy-joy sharoitini yaxshilash va shu kabi sohalarida) birinchi navbatda imtiyoz va afzalliklar beriladi. Bunday xodimlarga ishda yuqori pog'onaga ko'tarilishida ham afzalliklar beriladi.

Mehnat vazifalarni lozim darajada bajarish, mehnatda yuqori natijalarga erishish, korxonada uzoq muddat namunali ishlash va boshqa yutuqlar uchun Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida quyidagi rag'batlantirish choralari ko'zda tutilgan:

- 1) tashakkur e'lon qilish;
- 2) pul mukofoti bilan taqdirlash;
- 3) qimmatbaho sovg'a bilan mukofotlash.

Umuman olganda, bunday rag'batlantirish choralari xodimga mehnat burchlarini namunali bajargani, mehnat unumdorligini oshirgani, mahsulot sifatini yaxshilagani, uzoq muddat va nuqsonsiz ishlagani va ishdagi boshqa muvaffaqiyatlari uchun qo'llaniladi.

Rag'batlantirish korxona tarkibiy bo'linmasi rahbari yoki xodim ishlayotgan mehnat jamoasining tavsiyasiga binoan ish beruvchining buyrug'i bilan e'lon qilinadi.

Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, xodim mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Shuni ham e'tiborga olish kerakki, ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar rag'batlantirish turlariga kirmaydi.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi.

Intizomiy javobgarlik

O'z mehnat burchlarini qonunga muvofiq ravishda bajarmaslik yoki lozim

darajada bajarmagani uchun aybdor bo'lgan xodimga ta'sir ko'rsatish vositasi sifatida mehnat qonunchiligida intizomiy javobgarlik belgilangan. Intizomiy javobgarlikka tortish uchun xodim tomonidan sodir qilingan intizomga xilof nojo'ya hatti-harakat asos bo'ladi.

Intizomga xilof nojo'ya harakat xodimning o'z mehnat vazifalarini jinoiy javobgarlikka tortilishiga sabab bo'lmaydigan darajada qonunga nomuvofiq ravishda o'z aybi bilan bajarmaslik yoki nobop bajarilishini anglatadi. Xodimning nomuvofiq xatti-harakati, odatda, uning zimmasiga mehnat shartnomasi yoki korxonadagi ichki mehnat tartibini belgilovchi normativ aktlar (masalan, ichki mehnat tartib qoidalari, texnika xavfsizligi qoidalari, mansabga oid yo'riqnomalar, nizomlar va boshqalar) bilan yuklangan mehnat vazifalarini buzishida ifodalanadi. Intizom xilof nojo'ya xatti-harakat xodimning o'z aybi bilan, ya'ni qasddan yoki ehtiyotsizlik tufayli qilgan harakat yoki harakatsizligidir. Xodimga bog'liq bo'lmagan sabablar bilan (malakasi yoki mehnat layoqati yetarli emasligi, tegishli ish sharoiti ta'minlanmaganligi va boshqa sabablar) mehnat vazifasini bajarmaslik yoki nobop bajarish mehnat intizomini buzish deb qaralishi mumkin emas. Intizomga xilof nojo'ya xatti-harakati uchun xodim, odatda ish beruvchi tomonidan intizomiy javobgarlikka tortiladi. Bunday xatti-harakat sodir qilish intizomiy jazo berishga yoki boshqa ta'sir choralarini qo'llashga sabab bo'ladi; agarda korxona, muassasa, tashkilotga moddiy zarar yetkazilgan bo'lsa, xodim mehnat huquqi normalari bo'yicha moddiy javobgarlikka tortiladi. Shu bilan birga, zarar yetkazilishiga sabab bo'lgan harakati yoki harakatsizligi uchun xodim intizomiy jazoga tortilishi yoki tortilmasligidan qat'i nazar zarar undirib olinadi.

Intizomiy javobgarlikning barcha turlari quyidagi belgilar bilan ajralib turadi: xodimga faqat qonunlarda va intizom ustavlarida, nizomlarda ko'rsatilgan jazolarni berish mumkin; mehnat intizomi buzilgan har bir holat uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo'llaniladi; jazo berishda sodir etilgan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligi, u sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori e'tiborga olinishi kerak; intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat sodir qilinganligi ma'lum bo'lgandan keyin qo'llaniladi.

Quyidagilar asossiz ravishda intizomiy jazo berilishiga qarshi huquqiy kafolatlardir: mehnat intizomini buzuvchidan yozma ravishda bayonot talab qilinishi, buyruq haqida xodimni xabardor qilish va bu haqda tilxat olish, berilgan jazo ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilish huquqi; umumiy intizomiy javobgarlikka tortilganda mehnat nizolari komissiyasiga, sudga, maxsus intizomiy javobgarlikka tortilganda esa bo'ysunish tartibida yuqori organlarga shikoyat qilish mumkin.

Intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan korxona, muassasa va tashkilotlar xodimlarining aksariyat qismiga tatbiq etiladi. Maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan xodimlar toifasi bundan mustasnodir. Umumiy intizomiy javobgarlikda mehnat intizomini buzganlik uchun jazo choralari, ularning qo'llanish tartibi, ular ustidan shikoyat qilish va jazoni olib tashlash tartibi Mehnat kodeksida («Mehnati intizomi» bobi) hamda Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan. Intizomiy jazo ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organ) tomonidan beriladi.

Mehnati kodeksining 312-moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat intizomini buzgani uchun xodimga quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

Mehnati intizomini buzganligi uchun ish beruvchi xodimga quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llashga haqli:

1) hayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima. Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima solinishi hollari nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish ish beruvchi tomonidan ushbu Kodeksning 269 va 270-moddalari talablariga rioya etgan holda amalga oshiriladi;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish (ushbu Kodeks 161-moddasi ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari).

Ushbu Kodeksda, boshqa qonunlarda, intizom to'g'risidagi ustavlar yoki nizomlarda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llashga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat kodeksining 313-moddasida belgilangan Intizomiy jazo choralari ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi (MK 127-moddasining ikkinchi va uchinchi qismlari).

Ish beruvchi xodimdan intizomiy jazo chorasini qo'llanilguniga qadar yozma tushuntirishni talab qilishi, shu jumladan, agar intizomiy qilmish xizmat tekshiruv natijalariga ko'ra aniqlangan bo'lsa, talab qilishi shart. Xodimning yozma tushuntirish taqdim etishni rad etganligi intizomiy jazo chorasini qo'llanilishi uchun monelik qilmaydi va hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

Har bir intizomiy qilmish uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasini qo'llanilishi mumkin. Intizomiy jazo chorasini tanlash huquqi ish beruvchiga tegishlidir. Intizomiy jazo chorasini qo'llashda sodir etilgan qilmishning og'ir-yengilligi, uning sodir etilishi holatlari, xodimning avvalgi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Xodimga intizomiy jazo chorasini qo'llash ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

Ish beruvchining xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyrug'i qabul qilingan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida, xodim ishda bo'lmagan vaqt hisobga olinmasdan, unga jazoning sabablari ko'rsatilgan holda imzo qo'ydirib e'lon qilinadi.

O'ziga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash haqidagi buyruq bilan tanishtirilgan xodim intizomiy jazosi bo'lmagan deb hisoblanadi.

Xodimning o'ziga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash to'g'risidagi buyruq bilan tanishishni rad etishi hozir bo'lgan guvohlar ko'rsatilgan holda dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. Bunday holda xodim buyruq bilan tanishtirilgan deb hisoblanadi.

Mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo'ya hatti-

harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, xodimning xulq-atvorini, mehnatga bo'lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'irlik darajasiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, xodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli.

Intizomiy jazolar mavjud qoidalarga muvofiq, o'sha shaxsni lavozimga tayinlash huquqiga ega bo'lgan shaxslar yoki organlar tomonidan yoxud mazkur shaxslar va organlarga nisbatan bo'ysunish tartibida yuqori turuvchi shaxslar va organlar tomonidan beriladi. Jazo qonunsiz berilgan deb topilgan taqdirda, yuqori turuvchi organ jazoni bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarish va uni xodimga hamda ish beruvchiga darhol yuborishi shart.

Yuqorida ta'kidlanganidek, xalq xo'jaligining ayrim tarmoqlari xodimlarining intizomiy javobgarligi intizom haqidagi ustavlar bilan tartibga solinadi va bu ustavlar qo'llaniladigan shaxslar doirasi aniq belgilangani, qattiqroq intizomiy jazo choralari qo'llanilishi, choralarni mehnat funksiyasining mazmuni va sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning og'ir-yengilligiga qarab differentsiyalangani bilan, turli mansabdor shaxslarning intizomiy jazo berishga oid vakolati belgilab qo'yilgani bilan ajralib turiladi.

Sudyalar, prokuratura organlarining xodimlari alohida qonun hujjatlariga muvofiq, intizomiy javobgarlikka tortilishi belgilab qo'yilgan.

Mehnat nizolari tushunchasi va uning klassifikatsiyasi

Mehnat nizolari deganda ish beruvchi bilan xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi hamda mehnatga oid boshqa shartnomalarni qo'llash, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklar tushuniladi.

Mehnat nizolari predmetiga qarab ikki guruhga ajratiladi: mehnat huquqi normalarining muayyan ijtimoiy munosabatlarga tatbiq etilishi bilan bog'liq nizolar (masalan, xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o'tkazish, asosiy ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun haq to'lashga doir

nizolar);

qonunlar yoki normativ huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinmagan yangi mehnat shartlarini o'rnatish bilan bog'liq nizolar (masalan, mahsulot ishlab chiqarish normasini qaytadan ko'rib chiqish, jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish bilan bog'liq nizolar).

Mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan barcha ijtimoiy munosabatlarning taraflari o'rtasidagi mehnat nizolari vaqtinchalik xususiyatga ega bo'lib, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, ishlab chiqarishni takomillashtirish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash kabi masalalar bo'yicha yuzaga keladi.

Mehnat nizolari mazmuniga ko'ra ikki turga: da'voli va da'vosiz nizolarga bo'linadi. Da'voli nizolarning predmetini xodimlarning mehnat huquqlarini tan olish yoki uni tiklash tashkil etadi. Xodimning bunday mehnat huquqi avvalboshdan qonun yoki boshqa normativ huquqiy hujjatlar, shuningdek, jamoa shartnomasi yoki kelishuvi va mehnat shartnomasi bilan belgilangan bo'ladi. Bunday hollarda xodim o'z mehnat huquqlarini yoki qonun bilan qo'riqlanadigan qonuniy manfaatlarini qayta tiklashni talab etadi (masalan, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni qayta ishga tiklash yoki foydalanilmagan mehnat ta'tillari uchun kompensatsiya to'lash va hokazo).

Da'vosiz mehnat nizolari ish beruvchi bilan korxonadagi kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida mehnat shartlarini o'rnatish yoki o'zgartirish kabi masalalarda namoyon bo'ladi. Odatda, bu turkumdagi nizolar tegishli qonunlar yoki boshqa ayrim normativ huquqiy hujjatlar bilan hal etilmagan masalalar yuzasidan kelib chiqadi. Bunday vaqtda nizo bevosita korxonada ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi o'rtasida kelishish yo'li bilan hal etiladi (masalan, korxonada yangi ishlab chiqarish normasini belgilash haqidagi nizolar). Ushbu nizolarning predmeti muayyan xodimga tegishli bo'lmاسligi, balki korxona xodimlarining barchasiga taalluqli bo'lishi mumkin.

Mehnat nizolari subyektiga qarab quyidagilarga bo'linadi:

yakka tartibdagi nizolar;

jamoalarga doir, nizolar;

Mehnat nizolari o'z obyektiga ko'ra, mulkiy xarakterdagi va mulkiy xarakterga ega bo'lmagan nizolar deb ataladi.

Ta'kidlash joizki, mehnat nizolari turli sabablar oqibatida kelib chiqadi. Jumladan, nizoning yuzaga kelishida quyidagilar sabab bo'ladi: ayrim mansabdor shaxslar, shuningdek, ba'zi xodimlar ongida saqlanib kelayotgan o'tmish qoldiqlari;

ayrim mansabdor shaxslarning, shuningdek, ba'zi xodimlarning mehnat qonunchiligini bilmasligi;

korxonalarda tashkiliy-xo'jalik va tarbiyaviy ishlarda uchraydigan kamchiliklar (masalan, xodimlar mehnat sharoiti, ularning oila a'zolariga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish bilan bog'liq nizolar);

tashkiliy-texnikaviy xarakterdagi kamchiliklar (masalan, korxonada mehnatning to'g'ri tashkil etilmagani, ilmiy jihatdan asoslangan mahsulot ishlab chiqarish normasining yo'qligi va hokazolar);

ayrim huquqiy normalarning bozor iqtisodiyoti sharoitida tobora taraqqiy etib borayotgan ishlab chiqarish shakllaridan orqada qolishi (masalan, korxonada yangi texnologiya joriy qilinishi natijasida paydo bo'lgan yangi kash, ta'rif-malaka ma'lumotnomasida ko'rsatilmagan malakaga oid tavsifnomalar yo'qligi va hokazolar);

6) mehnat bozorini tashkil qilish borasidagi kamchiliklar. Ma'lumki, mehnat qonunchiligi ustidan nazorat qilish vazifasi turli organlar vakolatiga tegishli. Keyinga yillarda mehnat qonunchiligining buzilishiga sabab bo'layotgan omillarni o'rganish, ularni bartaraf etish, shuningdek, qonunchilikni mustahkamlash, uning bajarilishi ustidan nazoratni kuchaytirish borasida mamlakat rahbariyati tomonidan qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqta. Respublikada mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish borasida kasaba uyushmalari hamda xodimlarning boshqa vakillik organlari roli sezilarli darajada kuchaytirildi. Masalan, Mehnat kodeksiga "Xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi" deb nomlangan maxsus bobning kiritilgani shundan dalolat beradi.

O'zbekiston Respublikasining "Prokuratura to'g'risida" 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan qonunida mehnat qonunchiligining bajarilishi ustidan doimiy nazorat prokuratura organlari zimmasiga yuklangan. Mazkur qonunga binoan prokuror mehnatkashlarning qonunchilikning buzilishi ustidan qilgan shikoyat, ariza va xatlarini tekshiradi va tegishli choralar ko'radi.

Mehnat nizolarining kamayib borishida va uni hal qilishda sudlar faoliyati ham katta o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida sudlarga xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarining buzilishlarini bartaraf qilishga yo'naltirilgan choralarni ko'rish zarurligiga e'tibor qaratish, mehnat qonunlarining buzilishi bo'yicha aniqlangan holatlar yuzasidan xususiy ajrimlar chiqarib, munosabat bildirish tavsiya etilgan.

Mehnat nizolarini hal etishda fuqarolik-protsessual huquqining ham ahamiyati katta. Zero, protsessual-huquqiy normalar mehnat nizolarini tez va to'liq hal etish, ular yuzasidan qabul qilingan qarorlarning ijrosini ta'minlashdagi o'rni beqiyosdir. Bu borada O'zbekiston Respublikasining 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan 258-N "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi qonuni muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Mehnat nizolari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining "Mehnat nizolarini ko'rib chiqish" deb ataluvchi 34-bobidagi moddalar asosida hal etiladi. Bundan tashqari, mehnat nizolarini ko'rishda sudlar O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi normalarini qo'llash barobarida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasini (kontrakt)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqida" 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarori ko'rsatmalariga ham amal qiladi.

Qonunchilikda o'rnatilgan mehnat nizolarini ko'rish tartibi demokratik tamoyillarga asoslanadi. Fuqarolarning mehnat huquqlarini har tomonlama himoya qilishni nazarda tutgan mazkur tamoyillar quyidagilarda namoyon bo'ladi: mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarga erkin ravishda murojaat qilish imkoniyati yaratilgani;

nizolarning tez va to'liq hal etilishi:

nizoni hal etishda keng mehnatkashlar ommasining ishtirok etishi;
nizolarning ochiq tartibda ko'rilishi; nizolarning kollegial hal etilishi;
nizolarni hal etishda ularning har tomonlama tekshirilishi; qonunchilikda mehnat nizolarining taalluqliligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Taalluqlilik - bu tegishli organlarning muayyan turdagi mehnat nizolarini ko'rish vakolatiga ega bolishini anglatadi. Taalluqlilik mehnat nizolarining subyektlari, mazmuni va uning turlari bo'yicha belgilanadi. Aniqroq aytsek, har bir organ o'z vakolatiga taalluqli bo'lgan nizolarnigina ko'rib hal etadi. Shu bois mehnat nizolari yuzasidan kelib chiqqan da'volar bo'yicha uning taalluqliligiga qarab tegishli organga murojaat qilinadi.

Yakka mehnat nizolari - ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni qamrab oladi. Bunday hollarda nizoning xodim manfaatini ifoda etuvchi tarafi bo'lib xodimlarning vakillik organi ishtirok etishi mumkin.

Kodeksning 548-moddasida ko'rsatilganidek, yakka mehnat nizolari, kodeksning 558- moddasida ko'rsatilgan nizolarni istisno etganda, mehnat nizolari komissiyalari tomonidan tuman (shahar) sudlari, ba'zan xo'jalik sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun, o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnatning shartlarini belgilash masalalariga doir yakka mehnat nizolari kodeksning 543-moddasiga muvofiq ko'rib chiqiladi.

Yuqorida aytilganidek, yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi Mehnat kodeksi bilan, bunday ishlarni tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqish tartibi esa, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi bilan ham belgilanadi.

Mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasida ko'rish tartibi

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi

kelishuvda mehnat nizolari komissiyasini tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyasi ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchi, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatma-navbat bajaradi. Qoidaga ko'ra bir majlisning o'zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanib, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining miqdoriy tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining o'zaro kelishuviga binoan belgilanadi.

Basharti xodim mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi ishtirokida ish beruvchi bilan bevosita olib borgan muzokaralarida mavjud kelishmovchilikni hal eta olmagan bo'lsa, nizo mehnat komissiyasida ko'rib chiqiladi. Mehnat nizolarini ko'rib chiqishning o'zgacha tartibi (541, 542-moddalar) bundan mustasno.

Mehnat nizolari komissiyasi ariza berilgan kundan e'tiboran 10 kun muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning yozma arizasi bo'lgandagina nizo uning ishtirokisiz ko'rib chiqilishi mumkin. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash haqida qaror qabul qilinishini mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi. Xodim kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishni talab qilish huquqiga ega.

Har bir majlisda ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining teng miqdordagi a'zolari ishtirok etishlari kerak. Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasida kelishuvga binoan qabul qilinadi.

Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlanib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Komissiyaning pul undirish talabiga oid qarorida xodimga tegishli mablag' aniq ko'rsatilishi lozim. Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo'lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.

Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organiga topshiriladi.

Qonunda mehnat nizolari komissiyasining qarorini bajarish ta'minlangan. Muayyan qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kunlik muddat o'tgandan keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Basharti, ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Mazkur qonunga muvofiq, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ijro etilishi shart bo'lgan sud hujjatlari qatorida sanaladi. Mehnat nizolari komissiyasi

o'z qarorlari asosida beriladigan guvohnoma ham ijro hujjati hisoblanadi.

Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi muddatni tiklashi mumkin.

2.2.1. Yakka mehnat nizolarini sudda ko'rish tartibi

Mehnat nizolarini hal etuvchi organlar tizimida sud alohida o'rin tutadi. Sudlar zimmasiga yuklatilgan asosiy vazifa—fuqarolarning mehnat huquqlari va korxonalarning qonuniy manfaatlarini himoya qilish. Sudlarning himoya funksiyasi subyektiv huquqlar buzilishining oldini olish, buzilgan huquqlarni qayta tiklash. shu jumladan, qonunlar buzilishi tufayli fuqarolarga yyetkazilgan moddiy va ma'naviy zararining o'rnini qoplash, korxonaga yyetkazilgan zarar o'rnini to'ldirishga qaratilgan chora-tadbirlar yig'indisini o'z ichiga oladi.

Sud bugungi kunda avvalgidek hukmron kommunistik tizimning qatag'on va jazolash apparati emas, balki u har bir insonning va fuqaroning huquq hamda erkinliklarini ishonchli tarzda qo'riqlash va himoya qilishga qaratilgan chinakam mustaqil davlat institutiga aylandi. Shu bois, fuqarolarning sudga nisbatan ishonchi tobora mustahkamlanib bormoqda.

Yurtimizda bu sohada ro'y berayotgan ijobiy o'zgarishlar bosqichma-bosqich amalga oshirilayotgan islohotlar natijasidir.

Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2000 yil 14 avgustdagi PF-2682-sonli "O'zbekiston Respublikasining sud tizimini takomillashtirish to'g'risida" Farmoni shular jumlasidandir.

Sud tizimini demokratik tamoyillar asosida isloh etish, sud ishlarining adolatli va o'z vaqtida ko'rib chiqilishini ta'minlash, fuqarolarning shaxsiy, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy huquq va er-kinliklarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish hamda sudlarning ixtisoslashtiruvini amalga oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasining "Sudlar to'g'risida" 2000 yil 14 dekabrda 162-P-sonli qonuniga asosan 2001 yilning 1 yanvaridan mavjud umumiy yurisdiksiyasi sudlari negizida: 1) Qoraqalpog'iston Respublikasi

fuqarolik ishlari bo'yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tumanlararo fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar; 2) Qoraqalpog'iston Respublikasi jinoyat ishlari bo'yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tuman (shahar) jinoyat ishlari bo'yicha sudlar tashkil qilindi.

Mazkur qonunda ta'kidlanganidek, fuqarolik ishlari bo'yicha sudlarga O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksida ko'zda tutilgan barcha ishlar, jinoyat ishlari bo'yicha sudlarga esa O'zbekiston Respublikasining Jinoyat protsessual kodeksida ko'zda tutilgan hamda amaldagi qonun bo'yicha sudlarning ish yurituviga o'tkazilgan ma'muriy huquqbuzarlik to'g'risidagi ishlar taalluqlidir.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha sudlarning, shuningdek, harbiy sudlarning faoliyati ustidan sud nazoratini amalga oshiradi.

Sud tizimini isloh etish, sudlarning mustaqilligini mustahkamlash, ular faoliyatini moddiy-texnika va moliyaviy jihatdan ta'minlash, shuningdek, sud qarorlarining o'z vaqtida va sifatli ijro etilishiga erishish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2001 yil 22 sentyabrda "O'zbekiston Respublikasi sudlari faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 383-sonli qarori qabul qilingan. Ushbu qarorga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sudlar faoliyatini tashkiliy, moddiy-texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash departamenti qayta tashkil etildi va uning asosiy vazifalari belgilab berildi. Shuningdek, ushbu qaror bilan shu departament to'g'risidagi Nizom ham tasdiqlangan (qarorning 1-ilovasi).

Yangi tahrirdagi "Sudlar to'g'risida"gi qonunning qabul qilinishi sud tizimini isloh qilishda muhim bosqich bo'ldi. Unda mustaqillik yillarida sud-huquq tizimini isloh qilish borasida orttirilgan tajribadan tegishli xulosalar chiqarildi hamda sudlar faoliyatining yanada demokratlashuvi va takomillashuviga sharoit vujudga keltirildi.

Mazkur qonunning asosiy mohiyati shundan iboratki, unda, birinchidan, sud qarorlarini amaliyotga tatbiq etish mexanizmi yaratildi; ikkinchidan, umumiy

yurisdiksiya sudlarining ixtisoslashuvi qonun bilan mustahkamlandi, shuningdek, fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha alohida sudlarni tashkil etish mexanizmi joriy etildi; uchinchiidan, sudlar faoliyatini moddiy- texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash vazifasi maxsus vakolatli mustaqil organ - Adliya vazirligi qoshidagi Sud departamenti zimmasiga yuklatildi. Bu departament sudlarning mustaqilligi va faqat qonunga bo'ysunish tamoyillariga qat'iy amal qilgan holda ish yuritishi belgilab qo'yildi; to'rtinchidan, "Sudlar to'g'risida"gi qonun asosida sud tizimi sohasida kadrlarini tanlash va joy-joyiga qo'yishning samarali va demokratik huquqiy tartibi belgilandi.

Sudlar tomonidan mehnat nizosi yuzasidan da'vo arizasi bilan murojaat qilish va da'voni ko'rib chiqish tartibi O'zbekiston Respublikasi fuqarolik-protsessual qonunchiligida aks ettirilgan.

Ma'lumki, sudlarda ko'riladigan yakka mehnat nizolari ikki guruhga bo'linadi: birinchi guruhga, mehnat nizolari qatoriga manfaatdor xodim, ish beruvchi yoki xodimning manfaatlarini himoya qiluvchi kasabalar uyushmasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehnatning huquq bo'yicha inspektori, prokurorning da'vo arizasi bo'yicha ko'riladigan nizolar kiradi. Bular oldin mehnat nizolari komissiyasida qonunda belgilangan muddat ichida ko'rilmagan, hal etilmagan yoki qonunga zid ravishda hal etilgan nizolardir. Masalan, xodim tomonidan berilgan ariza mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmay qolgan yoki ko'rib hal qilish rad etilgan bo'lishi mumkin:

ikkinchi guruh nizolarini bevosita sud organlarida ko'riladigan, ya'ni qonun bo'yicha faqat sudga taalluqli bo'lgan nizolar tashkil etadi. qonunda bu kabi nizolarni ko'rish va hal qilish vakolati faqat sud organlari zimmasiga yuklatilgan. Shu bois, bunday nizolar mehnat nizolari komissiyasida, shuningdek, boshqa organlarda ko'rilishi hamda ular yuzasidan qaror chiqarilishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 556-moddasida mehnat nizosini ko'rib chiqishini tuman (shahar) sudiga o'tkazish va mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan shikoyat qilish tartibi aniq belgilab qo'yilgan. Basharti, masala mehnat nizolari komissiyasida 10 kun muddat ichida ko'rib chiqilmasa

yoki hal etilmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni tuman (shahar) sudiga ko'rish uchun o'tkazishga haqlidir.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran 10 kun muddat ichida tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin. Bu muddatning o'tkazib yuborilgani arizani qabul qilishni rad etish uchun asos bo'la olmaydi. Sud bu muddatni uzrli sabablarga binoan o'tkazib yuborilgan deb e'tirof etgan holda, ana shu muddatni tiklashi va nizoning mohiyati bo'yicha ko'rib chiqishi mumkin. Xuddi shuningdek, yuqorida ko'rsatilgan boshqa organlar ham sudga murojaat qilishlari mumkin. MKning 559-moddasiga muvofiq, quyidagilar mehnat nizosirfi ko'rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish huquqiga ega:

- 1) xodim yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi;
- 2) Davlat mehnat inspeksiyasining mansabdor shaxslari;
- 3) ish beruvchi, u mehnat nizolari bo'yicha komissiyaning qaroridan norozi bo'lganda, shuningdek o'ziga xodim tomonidan yyetkazilgan moddiy zararining o'rmini qoplash haqidagi nizolar bo'yicha;
- 4) qonunchilikda belgilangan tartibda adliya organlari;
- 5) prokuror.

Mehnat nizosining sudga talluqliligi, odatda, ushbu nizo bo'yicha boshqa organlarda ko'rib hal etilganiga qarab belgilanmaydi. Shunga ko'ra, bevosita sudlarga taalluqli bo'lgan nizolar qonunda alohida ko'rsatib qo'yilgan.

Chunonchi, Mehnat kodeksining 558-moddasida bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rilishi lozim bo'lgan mehnat nizolari sanab ko'rsatilgan. Mazkur moddaga binoan mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi:

- 1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari bo'yicha komissiya tuzilmagan bo'lsa;
- 2) mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risidagi, mehnat shartnomasini bekor qilish sanasini va asoslari ta'rifini

o'zgartirish haqidagi, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ish bajarilgan vaqt uchun haq to'lash to'g'risidagi;

3) xodimga mehnatda mayib bo'lganligi yoki kasb kasalligi tufayli yyetkazilgan ziyonning o'rnini yoxud xodimning mol-mulkiga yyetkazilgan moddiy zararining o'rnini ish beruvchi tomonidan qoplash haqidagi;

4) ish beruvchi tomonidan xodimga yyetkazilgan ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi;

5) ishga qabul qilish rad etilganligi haqidagi;

6) ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda oldindan hal etilgan masalalar yuzasidan;

7) xodimlar va ish beruvchi jismoniy shaxslar o'rtasida yuzaga keladigan;

8) o'zini mehnat qilish va mashg'ulotlar sohasida kamsitilishga uchragan deb hisoblayotgan shaxslarning;

9) xodim tomonidan ish beruvchiga yyetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash haqidagi.

Yakka tartibdagi mehnat nizolari, ushbu moddaning birinchi qismida sanab o'tilganlaridan tashqari, xodimning xohishiga ko'ra, bevosita sudlarda ham ko'rib chiqiladi.

Xodimning arizasini ko'rib chiqishni yakka tartibdagi nizo mehnat nizolari bo'yicha komissiyada ko'rib chiqilmaganligiga asoslangan holda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Bu sanab o'tilgan mehnat nizolaridan boshqa nizolar ham xodimning xohishiga ko'ra bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rilishi mumkin.

Qayd etish joizki, mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yyetkazilgan moddiy zararni to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxs tomonidan yyetkazilgan zarar xo'jalik nizosini ko'rib chiqish paytida aniqlangan bo'lsa, xo'jalik sudi tomonidan ko'rib chiqiladi.

Bizning fikrimizcha, bu masala O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi subyektlar faoliyatining shartnomaviy-huquqiy bazasi to'g'risida"gi 1998 yil 29 avgustdagi qonunida o'z ifodasini topgan. Chunki, mazkur qonunning

35-moddasida shartnoma majburiyatlarini buzganlik uchun xo'jalik yurituvchi subyektning mansabdor shaxslarining moddiy javobgarligi belgilangan.

Qonunchilikda mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmagan, degan vaj bilan xodimning arizasini ko'rib chiqishni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

MKning 559-moddasida mehnat nizosini hal qilishni so'rab, sudga yoki mehnat nizolari bo'yicha murojaat qilish uchun—xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy; ushbu moddada belgilangan muddatlar prokuror, kasabalar uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan beriladigan da'vogarga nisbatan ham tatbiq etiladi (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorining 2-bandi).

Xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha zarar yetkazilgani ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo'yicha xodim o'z huquqi buzilganini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab 3 oy muddat belgilangan.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud tomonidan qayta tiklanishi mumkin. Sudya da'vo muddati o'tkazib yuborilgan degan asos bilan da'vo arizasini qabul qilmaslikka haqli emas. Agar sud ishdagi hujjatlarni har tomonlama tekshirib, sudga da'vo qilish muddati uzrli sabablarsiz o'tkazib yuborilganini aniqlasa, da'voni rad etadi (Mazkur qarorning 3-bandi). O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 130-moddasiga muvofiq, ishda ishtirok etuvchi shaxslar qonunda belgilangan muddatni sud uzrli deb topgan sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan bo'lsa, mazkur muddat qayta tiklanishi mumkin.

O'tkazib yuborilgan protsessual muddatni tiklashni rad etish to'g'risidagi sud chiqargan ajrim ustidan xususiy shikoyat yoki xususiy protest keltirilishi mumkin.

Qoidaga ko'ra, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan O'zbekistonning yangi qonunlari. 20-son, 97-bet. Da'volar bo'yicha ishlar sudga da'vo ishlarini

yuritish tartibida ko'riladi.

Fuqarolik ishlarini sudda ko'rishga tayyorlash ishlari ariza qabul qilingan kundan boshlab 10 kun muddatdan kechiktirmay amalga oshiriladi.

Mehnatda mayib bo'lish va sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etganligi, shuningdek, boquvchining vafoti tufayli ko'rilgan zararning o'rnini qoplash to'g'risidagi hamda mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha qo'zg'atilgan ishlar, basharti, tarallar bir tuman yoki shaharda joylashgan bo'lsa, birinchi instansiya sudi tomonidan sudda ko'rishga tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran 10 kundan kechiktirmay, boshqa hollarda esa, 20 kundan kechiktirmay ko'riladi.

Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Mehnatga oid nizolarni sudda ko'rish tartibi. Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da'vogar va javobgar fuqarolik protsessining taraflari hisoblanadi.

Amaldagi qonunchilikda da'vogar deganda o'zining buzilgan va nizolashayotgan huquqlari yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish maqsadida sudga murojaat etgan yoinki manfaatlarini ko'zlab ish qo'zg'atgan shaxs tushuniladi.

Javobgar - sud tomonidan da'vogarning buzilgan huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlari yuzasidan javob berish uchun jalb qilingan shaxs (O'zbekiston Respublikasi FPKning 39-moddasi). Odatda, mehnatga oid huquqiy munosabatlarda xodim da'vogar, ish beruvchi esa javobgar hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligiga binoan, asosan 16 yoshdagi, ayrim hollarda 14 va 15 yoshga to'lgan voyaga etmagan shaxslar ham da'vogar bo'lishi mumkin, chunki ular shu yoshdan boshlab ishga qabul qilinadi va tegishli mehnat shartnomasi tuziladi (MKning 118-moddasi).

Qonunchilikda 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqli ekani belgilab qo'yilgan (MKning 411-422-moddasi). Shuningdek, mehnatga oid huquqiy

munosabatlar, ish haqini yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog'liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha voyaga etmaganlar sudda o'z huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish huquqiga ega ekani belgilangan (O'zbekiston Respublikasi FPKning 38-moddasi).

Shu o'rinda voyaga etmagan shaxslarning mehnatga oid munosabatlar sohasidagi huquqiy muomala layoqati to'g'risida to'xtalib o'tish lozim. Gap shundaki, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 28-moddasida 16 yoshga to'lgan voyaga etmagan shaxs mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan bo'lsa, u to'liq huquqiy muomalaga layoqatli (emansipatsiya) deb e'lon qilinishi mumkin. Agarda yuqorida bildirilgan likrlarga tayanib mulohaza yuritadigan bo'lsak, mazkur normalarda nazarda tutilgan emansipatsiyaga hojat yo'q.

Qonunga binoan ijro ishini yuritishda voyaga etmaganlarning huquqlarini ularning qonuniy vakillari ota-onalari, farzandlikka oluvchilari, vasiylari va homiylari amalga oshirishi lozim. Ta'kidlash joizki, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, olingan ish haqi yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog'liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha sud va boshqa organlarning hujjatlari asosida berilgan ijro hujjatlari bajarilayotganda qonunda nazarda tutilgan hollarda mazkur ishini yuritishda o'z huquqarini mustaqil ravishda amalga oshirishlari va majburiyatlarini bajarishlari mumkin (mazkur qonunning 10-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta'kidlanishicha, ish beruvchi tashabbusiga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligiga oid nizolarni hal qilishda sudlar quyidagilarni aniqlashi kerak:

MKning 155-moddasi belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasining qonuniyligi shartlari va tartibiga rioya etilgani;

Mehnat shartnomasini bekor qilish deganda ushbu Kodeksda nazarda tutilgan asoslar bo'yicha xodim va ish beruvchi o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni tugatish tushuniladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari quyidagilardan iborat:

1) taraflarning kelishuvi (ushbu Kodeksning 157-moddasi);

2) mehnat shartnomasi muddatining tugashi (ushbu Kodeksning 158-moddasi);

3) mehnat shartnomasini xodimning tashabbusiga ko'ra bekor qilish (ushbu Kodeksning 160-moddasi);

4) mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish (ushbu Kodeksning 161-moddasi);

5) tashkilot mulkdorining almashganligi, uning qayta tashkil etilganligi, tashkilotning idoraviy taalluqliligi (bo'ysunuvi) o'zgarganligi munosabati bilan xodimning ishni davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 156-moddasining beshinchi qismi);

6) xodimning yangi mehnat shartlarida ishlashni davom ettirishni rad etishi (ushbu Kodeks 137-moddasining to'rtinchi qismi);

7) xodimning ish beruvchi bilan birga boshqa joyga ishlash uchun ko'chishni rad etishi (ushbu Kodeks 146-moddasining beshinchi qismi);

8) xodimning tibbiy xulosaga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma bo'lmagan boshqa ishga o'tkazishni rad etishi yoxud ish beruvchida tegishli ish bo'lmagan taqdirda (ushbu Kodeks 143-moddasining ikkinchi qismi);

9) taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar (ushbu Kodeksning 168-moddasi);

10) yangi muddatga saylanmaganlik yoki tanlovdan o'tmaganlik yoxud saylovda, tanlovda ishtirok etishni rad etish (ushbu Kodeksning 169-moddasi);

11) ushbu Kodeks yoxud boshqa qonunlar alohida toifadagi xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomalarida mehnatga oid munosabatlarni tugatishning qo'shimcha asoslari to'g'risidagi shartni nazarda tutish imkoniyatini mustahkamlaydigan hollarda mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslar.

Mehnat shartnomasi ushbu Kodeksda va boshqa qonunlarda nazarda tutilgan o'zga asoslar bo'yicha ham bekor qilinishi mumkin.

Tuman (shahar) xalq sudining mehnat nizolari yuzasidan chiqargan hal qiluv qarori, fuqarolik ishlari yuzasidan chiqarilgan boshqa hal qiluv qarorlari

singari, basharti, qaror ustidan kassatsiya shikoyati berilmagan bo'lsa, e'lon qilingan paytdan boshlab 20 kun o'tgach, ijro etiladi. Hal qiluv qarori ustidan kassatsiya va apellyatsiya shikoyati berilgan (protest keltirilgan) taqdirda, shikoyat (protest) ko'rib hal etilgach, kuchga kiradi (FPK ning 217 -219 va 318- moddalari).

Tuman (shahar) xalq sudi tomonidan chiqarilgan hal qiluv qarori fuqarolik protsessual qonunchiligida ko'zda tutilgan tartibda ijro etiladi.

O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida" 2001 yil 29 avgustdagi 259-N-sonli qonunining 3-moddasiga muvofiq, sud va boshqa organlar hujjatlarini majburiy ravishda ijro etish O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sud qarorlarini ijro etish, sud faoliyatini moddiy texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash departamenti hududiy bo'limlarining ijrochilari, tuman (shahar) bo'linmalarining sud ijrochilari zimmasiga yuklatilgan bo'lib, ularning vakolatlari mazkur qonun va boshqa qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yilgan.

Mehnat shartnomasi noqonuniy, asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda, u ish beruvchining o'zi, sud yoki mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishga tiklanishi shart.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganining qonuniy yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganda, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganining asosli ekaniga baho berishi lozim.

G'ayriqonuniy ravishda sudlangani munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilishi munosabati bilan ishdan (lavozimdan) chetlatilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi lozim, buning imkoniyati bo'lmaganda (korxona tugatilgani, shtatlar qisqartirilgani) yoki ishga (lavozimga) tiklash uchun to'sqinlik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo'lgan taqdirda, unga avvalgi ishga (lavozimiga) teng boshqa ish (lavozim) berilishi shart.

Mazkur Plenum qarorida mehnat shartnomasining bekor qilinishi qonuniy

deb topilgan hollarda, xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida majburiy progul vaqti uchun haq to'lash va mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini mehnat daftarchasi berilgan kunga ko'chirish haqidagi talablari qanoatlantirilishiga sudlar alohida e'tibor qaratish lozimligi ta'kidlangan.

Sudlar xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligini buyruqda ko'rsatilgan asoslar bo'yicha tekshirishi lozim. Mehnat munosabatini bekor qilinishini sud boshqa asosda ko'rishga haqli emas.

Agar sud ishga tiklash haqidagi nizoni hal qilishda bu ish beruvchining mehnat munosabatlarini bekor qilishga asos bo'lgan deb topsa, ammo mehnat shartnomasini bekor qilish ta'rifli noto'g'ri yoki amaldagi qonunlar mos bo'lmasa, sud ta'rifni o'zgartiradi va hal qiluv qarorida mehnat shartnomasini bekor qilish sababini qonunlarga mos ravishda ularning tegishli moddasiga (bandiga) tayangan holda baho beradi.

Xodimning iltimosiga ko'ra, sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifini uning o'z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo'yicha o'zgartirilgani to'g'risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifli o'zining sha'ni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, bu holda tuman (shahar) sudi nizoni ko'rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko'ra, unga yetkazilgan ma'naviy zararni to'lash haqidagi masalani ham hal etadi.

Mehnatga doir ayrim ishlar bo'yicha qarorlarning darhol ijro etilishi

Mehnat nizosi tegishli organning mazkur nizo yuzasidan chiqargan qarori ijro etilishi bilan oxirigacha hal etilgan hisoblanadi. Shu sababli, mehnat nizosini ko'rib chiqqan organ qarorining o'z vaqtida ijro etilishi xodimlar huquqlarining tiklanishini ta'minlash, mehnat huquqlari yuzasidan berilgan kafolatlarning to'liq amalga oshirilishida katta ahamiyat kasb etadi.

Sudning mehnat nizolari yuzasidan chiqargan qarori sud majlisida tekshirilgan barcha materiallar, taraflarning hamda sud jarayoni boshqa ishtirokchilarining ko'rsatmalari har tomonlama o'rganilishi, tegishli dalillar bilan qonuniy va adolatli asoslangan bo'lishi lozim. Shuningdek, qaror amaldagi

qonunlar, boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari hamda mehnat shartnomasiga muvofiq bo'lishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida mehnatda mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etishi, shuningdek, boquvchisining o'limi natijasida ko'rilgan zararni qoplash uchun to'lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etilishi belgilab qo'yilgan.

Mehnat kodeksiningda mehnat nizolari yuzasidan chiqarilgan sud qarorlarini ijro etish tartibi belgilangan. Unga ko'ra, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda, uni ishga tiklash, shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi sud chiqargan hal qiluv qarori yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni avvalgi ishiga tiklash haqida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ chiqargan ijro qarori darhol ijro etilishi darkor.

Qonunchilikka binoan ijro hujjatlarining quyidagi talablari darhol ijro etilishi kerak:

alimentlar hamda 3 oydan oshmagan ish haqini undirish to'g'risidagi talablar;

qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklash, mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta'rifini o'zgartirish to'g'risidagi talablar.

Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan taqdirda, ushbu qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini ko'ruvchi organ ijro kechiktirilgan vaqt uchun xodimga o'rtacha ish haqi to'lash yoki ish haqidagi farqni to'liq miqdorda to'lash to'g'risida ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro ettirishni so'rab, sudga murojaat qilgan bo'lsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilgani tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi to'lash to'g'risida ajrim chiqaradi. Buning boisi shundaki, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ham ijro etilishi lozim bo'lgan sud hujjatlari qatorida

sanaladi. Binobarin, mehnat nizolari komissiyasi o'z qarori asosida beriladigan guvohnoma esa ijro hujjati hisoblanadi.

Yuqorida qayd etilganidek, mehnat nizolarini ko'ruvchi organning xodimga 3 oydan ko'p bo'lmagan muddat uchun ish haqini to'lash to'g'risidagi qarori ham darhol ijro etiladi.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida ko'rsatilganidek, mehnatda mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etishi, shuningdek boquvchisining o'limi natijasida ko'rilgan zararni qoplash uchun to'lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etiladi.

Mehnat shartnomasi qonunga muvofiq xilof ravishda bekor qilingan yoki qonunga xilof ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qaror ham darhol ijro etiladi.

Ishga tiklash to'g'risidagi qarorni ijro etish ish beruvchi tomonidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki uni boshqa ishga o'tkazish haqidagi o'zining noqonuniy buyrug'ini bekor qilish to'g'risida farmoyish chiqarib, xodim ilgarigi mehnat majburiyatlarini bajarishga qo'yilgan vaqtdan boshlab tamomlangan hisoblanadi (mazkur qonunning 72- moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, sud ishga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha uchinchi shaxslarni ishga jalb qilish masalasini hal qilmog'i lozim. Ushbu moddada ta'kidlanishicha, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha sud o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq bergan mansabdor shaxsni uchinchi shaxs sifatida ishtirok etish uchun javobgar tarafga jalb qilishi shart (O'zbekiston Respublikasi FPKning 259- moddasi).

MKning 274-moddasida mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to'lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o'rnini qoplash majburiyatini

yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish qonunni ochiqdan-ochiq buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo'lsa, yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning 3 oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazish bilan amalga oshirgan mansabdor shaxsni ishga javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida jalb etish masalasi ishni sudga ko'rishga tayyorlash bosqichida hal etiladi yoki bu masala ishni sud majlisida ko'rilish jarayonida o'z yechimini topishi mumkin. Mansabdor shaxsni bunday tarzda jalb etilishi uning ish bo'yicha javobgar vakili sifatida so'zga chiqish huquqidan mahrum etmaydi.

Ishni ko'rish vaqti va joyi to'g'risida xabardor qilingan mansabdor shaxs sud zaliga uzrsiz sabablarga ko'ra kelmasa yoki uning hozir bo'lmaslik sabablari haqida ma'lumot bo'lmagan takdirda, sud bu shaxsning ishtirokisiz ham ishni ko'rishini mumkin.

Agar javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida ishga jalb etilgan mansabdor shaxs zimmasiga xodimning majburiy progul vaqti uchun o'rtacha ish haqi to'lash bilan keltirgan zararni yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargani tufayli o'rtadagi ish haqidagi farqni qoplash majburiyati yuklanishi mumkin emas, degan xulosaga kelsa, sud hal qiluv qarorida tegishli asoslarni bayon etishi shart.

MKning 561-moddasi bo'yicha mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazganlik uchun moddiy javobgarlik sud tomonidan faqat o'ziga berilgan vakolat doirasida, ammo qonunni ochiq-oydin buzgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish to'g'risida g'ayriqonuniy buyruq chiqargan mansabdor shaxsga yuklatilishi mumkin.

Ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lmagan mansabdor shaxs qonunni ochiq-oydin buzib, mehnat shartnomasini

bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqargan taqdirda, u MKning 561-moddasi bo'yicha moddiy javobgar bo'ladi.

Ishni ko'rish jarayonida mansabdor shaxs korxona bilan mehnat munosabatlarini bekor qilgan taqdirda ham, u korxonada ishlagan davrida qonunni ochiq-oydin buzib, mehnat shartnomasini bekor qilgan yoki xodimni boshqa ishga o'tkazgan hamda uni ishga tiklash haqidagi qarorning ijrosini kechiktirgan bo'lsa, sud MKning 561-moddasiga binoan, bu shaxsga moddiy javobgarlikni yuklashi mumkin. Chunki mehnat shartnomasining bekor qilinishi yetkazilgan zararni qoplash majburiyatidan ozod etmaydi (mazkur qarorning 53-bobi).

"qonunni ochiqdan-ochiq buzish" tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida bayon etib berilgan.

Unga ko'ra qonunni ochiqdan-ochiq buzish deganda quyidagilar tushuniladi: qonunda ko'rsatilmagan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish;

ish beruvchi tashabbusiga bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi roziligisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa;

ish beruvchining tashabbusiga bilan, 18 yoshga to'lmagan shaxslar- ning ishlab chiqarishdan ajralmagan holda xodimlarning vakillik organiga saylanganda hamda saylanish muddati tugagandan so'ng 2 yil mobaynida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmaganda;

MKning 408-moddasining 1-qismida ko'rsatilgan, ya'ni ish beruvchiga ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'ymaydigan holatlar ma'lum bo'lganda;

ish beruvchining tashabbusi bilan, korxonaning to'liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ta'tilda bo'lgan vaqtida;

MKning 132-moddasining 1-qismida ko'rsatilgan, xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov natijasiga ko'ra;

MKning 161-moddasi 2-qismining 4-bandi bo'yicha korxonada ichki mehnat qoidalari tasdiqlanmagan taqdirda, shuningdek, xodim qoidalarida

belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta buzgani uchun:

xodimning tashabbusi bo'yicha uning mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo'lmaganda;

nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o'tgani munosabati bilan;

ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartib qo'pol ravishda buzilgan boshqa hollarda.

Xodimni boshqa ishga o'tkazish quyidagi hollarda qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan, deb topiladi, qachonki u:

Ishlab chiqarish zaruratiyoki bekor turibqolishmunosabati bilan vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazishdan tashqari hollarda, xodimning roziligrisiz;

xodimning sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishga o'tkazish, agarda bu holat ish beruvchiga oldindan ma'lum bo'lsa;

ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligrisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda, bundan boshqa ishga o'tkazishning amal qilish muddatlari, shuningdek, ishlab chiqarish zaruratiga oid holatlar belgilanmagan bo'lsa;

ishlab chiqarish zaruratiyoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligrisiz boshqa ishga o'tkazish, yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasida kelishuv bo'yicha belgilangan muddat donasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zarurati munosabati bilan xodimning roziligrisiz boshqa ishga o'tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha ishlab chiqarish zarurati hollari qatoriga kiritilgan bo'lmasa;

ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o'tkazish yuzasidan belgilangan tartibni qo'pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo'lsa.

Mazkur qonunning 82-moddasida jismoniy shaxslarning ijro hujjatini bajarmagani uchun javobgarligi belgilangan. Chunonchi, ijro hujjati ixtiyoriy ravishda ijro etish uchun belgilangan muddatda uzrsiz sabablarga ko'ra ijro

etilgan taqdirda, mansabdor shaxslarga eng kam ish haqining 15 barobarigacha miqdorda jarima soladi. Bizningcha, ushbu yangi norma sudning xodimni ishga tiklash haqidagi qarorini ijro etmagan mansabdor shaxslarga ham tatbiq etilishi darkor.

Respublika Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da`vogar o`z arizasida bayon qilgan talablarning asosini yoki predmetini o`zgartirishga, da`vo talabining miqdorini oshirishga yoki kamaytirishga, undan butunlay yoki qisman voz kechishga, javobgar, o`z navbatida, da`vogar talabini to`liq yoki qisman tan olishga haqlidir.

Ta`kidlash joizki, da`vo ishi taraflari sud jarayonining istalgan bosqichida kelishuv bitimi tuzish orqali mazkur ishni yakunlashga haqlidirlar (O`zbekiston Respublikasi FPKning 40-moddasi).

Agar da`vogarning da`vodan voz kechishi javobgarning da`voni tan olishi va taraflarning kelishuv bitimi qonunga xilof bo`lsa yoki boshqa shaxslarning huquqlari va qonun bilan qo`riqlanadigan manfaatlarini buzgan taqdirda, sud da`vodan voz kechishni ham, uni tan olishni ham qabul qilmaydi va kelishuv bitimini tasdiqlamaydi.

O`zbekiston Respublikasi FPKning 180-moddasida ta`kidlanishicha, da`vogar arz qilgan talablaridan voz kechishi, javobgar esa arz qilingan talablarini tan olishi to`g`risida taraflar o`rtasida kelishuv bitimi tuzilishi mumkin.

O`zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida bu haqta muhim ko`rsatma berilgan. Uning mazmuni shundan iboratki, ishga tiklash haqidagi da`vodan voz kechish masalasini hal qilishda yoki taraflarning bunday da`vo bo`yicha kelishuv bitimini tasdiqlashda sud bu harakatlar qonunga zid yoki zid emasligini, taraflarning qonun bilan qo`riqlanadigan huquq va manfaatlari buzilgan yoki buzilmaganini aniqlashi shart.

Sud da`vodan voz kechishni qabul qilgan yoki kelishuv bitimini tasdiqlagan va ish yurgizishni tugatgan taqdirda, ishni ko`rishda aniqlangan qonun buzilishlarini bartaraf etish yuzasidan xususiy ajrim chiqarishga haqlidir.

Mehnat qonunchiligida xodimning pul undirishga doir talablarini qondirish

masalasi quyidagicha hal qilingan. qoidaga ko'ra. ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talabini hech qanday muddat bilan cheklamay, hamma vaqt uni qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondirishi lozim:

mehnat shartnomasi bekor qilinganda. xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risida;

foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risida.

Amaldagi qonunchilikda mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki boshqa ishga noqonuniy ravishda o'tkazilgani yohud ishdan chetlatilgani oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondirilishi nazarda tutilgan. Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari esa 3 yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondiriladi.

Shuni ham qayd etish lozimki, qonunda mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarning qaroriga binoan to'langan mablag'larni qayta undirib olishda muayyan cheklashlar belgilangan. Chunonchi, mehnat nizolari yuzasidan mehnat nizolari komissiyasi, shuningdek, sud chiqargan qaror asosida to'langan mablag'larni, basharti qaror xodimning bergan yolg'on ma'lumotlariga yoki taqtim etgan soxta hujjatlariga asosan qabul qilingan bo'lib, pirovardida u nazorat tartibida bekor qilingan hollardagina, xodimdan qayta undirilishi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda, shu jumladan qonunni noto'g'ri qo'llanilishi oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatida to'langan ortiqcha to'lovlar bundan mustasno.

Xodimga u bergan yolg'on ma'lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari

oqibatida to'langan mablag'lar undan sudning qarori asosida undirib olinadi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Sudning hal qiluv qarori haqida" 1998 yil 17 apreldagi 13-sonli qarorida ta'kidlanishicha, sudning hal qiluv qarori nizolashayotgan taraflarning shaxsiy huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilishning muhim omili hisoblanadi. Bu, o'z navbatida, hal qiluv qarorini qabul qilishda sudlar zimmasiga yuksak mas'uliyat va ana shunday ishlarga alohida e'tibor bilan yondashish majburiyatini yuklaydi. Har bir ish bo'yicha sudning hal qiluv qarori qonuniy va asoslangan bo'lishi lozim.

Ma'lumki, ma'naviy zararni qoplash masalasiga oid nizolarni hal etishda O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida" 2000 yil 28 apreldagi 7-sonli qarori qo'llanilishi lozim.

Kelib chiqqan nizolarni to'g'ri va o'z vaqtida hal qilish uchun sud har bir ish bo'yicha taraflarning o'zaro munosabatlari xarakteri va ushbu nizoga oid ma'naviy zararni qoplash bo'yicha qonunni qo'llashga yo'l qo'yilishi mumkinligi, basharti qonunda bunday javobgarlik belgilangan bo'lsa, bunday zararni qoplash tartibi va shartlarini nazarda tutgan qonun qachon kuchga kirgani, shuningdek ma'naviy zararni keltirib chiqargan harakatlar qachon sodir etilganini tekshirishi va muhokama etib baho berishi darkor.

Bundan tashqari, sud jabrlanuvchiga jismoniy, u qanday holatda va qanday harakat (harakatsizlik) bilan yetkazilgani, zarar etkazuvchining aybi darajasi, jabrlanuvchi qanday ruhiy va jismoniy azob tortgani va uni qoplash qanday miqdorda baholanishi hamda nizoni hal qilish uchun ahamiyatga ega bo'lgan boshqa holatlarni aniqlashi shart (mazkur plenum qarorining 2- bandi)

Ushbu Plenum qarorining 6-bandida ta'kidlanganidek, Mehnat kodeksining 564- moddasiga binoan sud sud mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgani oqibatida unga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash majburiyatini ish beruvchiga yuklashi mumkin.

Ish beruvchiga bunday javobgarlik xodimni noqonuniy ravishda boshqa

ishga o'tkazish rad etilganda, ishdan chetlatilganda, mehnat daftarchasi, ish haqi, shuningdek boshqa to'lovlar o'z vaqtida berilmagan hollarda ham yuklatilishi mumkin.,

Ma'naviy zararni qoplash miqdorini yetkazilgan mulkiy va boshqa moddiy zararni undirish haqidagi da'vo talabining qoplanish hajmiga qarab belgilanishi mumkin emas (mazkur qarorning 13-bandi). Mazkur masala adolat yuzasidan va oqilona yondashuv asosida hal etilmog'i dardkor.

O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida" 2001 yil 29 avgustdagi qonunining 69-moddasida ko'rsatilishicha, quyidagi holatlarda pul summalarining undirib olinishiga yo'l qo'yilmaydi:

mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast yetkanlik, shuningdek boquvchisining vafot etgani sababli ko'rilgan zararni to'lash summalariga;

xizmat majburiyatlarini bajarish chog'ida mayib bo'lgan (yaralangan, shikastlangan, kontuziyaga uchragan) shaxslarga va mazkur shaxslar halok bo'lgan (vafot etgan) taqdirda ularning oila a'zolariga to'lanadigan summalariga; bola tug'ilgani munosabati bilan to'lanadigan summalariga; aliment majburiyatlari bo'yicha to'lanadigan summalariga;

mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar uchun to'lanadigan summalariga, shuningdek radiatsiya ta'siriga uchragan shaxslarga va qonun hujjatlarida belgilangan boshqa hollarda to'lanadigan summalariga;

homiladorlik va tug'ish bo'yicha to'lanadigan nafaqa summalariga;

dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa summalariga;

qisman haq to'lanadigan ta'til davrida bolani parvarishlash uchun to'lanadigan summalariga;

bola tug'ilishi, qarindoshlar vafot etishi, nikoh tuzish munosabati bilan korxona, muassasa yoki tashkilot tomonidan to'lanadigan summalariga;

mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganda, ishdan bo'shatish nafaqasi tariqasida to'lanadigan summalariga;

Ushbu qonunda undiruv navbati ham belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, byudjetga va davlat maqsadli jamg'armalariga to'lovlar bo'yicha, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan talablar birinchi navbatda qanoatlantiriladi.

Yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir nizolarni ko'rib chiqish. Xodimga yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir mehnat nizolari ish beruvchi va tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlarning va boshqa normativ hujjatlarning qoidalarini, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish to'g'risidagi mehnat shartnomasi majburiyatlarini qo'llanilishi masalasiga doir mehnat nizolari xodimning tanloviga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasida yoki sudda ko'riladi.

Xodim mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablari bo'yicha sudga murojaat qilganida davlat foydasiga sud xarajatlarini to'lashdan ozod etiladi.

Sudlar Fuqarolik protsessual qonunchiligining mehnat nizolarini ko'rish muddatlari va davlat bojini undirish haqidagi talablariga rioya qilishlari, bunda faqat da'vogarlar boj to'lashdan ozod qilinishini nazarda tutishlari lozim.

Da'vo qanoatlantirilgan hollarda sud bojni davlat foydasiga javobgardan undirishi shart.

MKning 577-moddasida jamoaviy mehnat nizolarini tartibga solish tartibi belgilab qo'yilgan.

Jamoalarga doir mehnat nizolari—bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnoma va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini hal etish tartibi qonun bilan belgilab

qo'yiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomasi, kelishuvi va lokal hujjatlarni qo'llanishi xususida jamoalarga doir mehnat nizolari sud tartibida ko'rib chiqilishi lozim. Jamoalarga doir bunday mehnat nizolarini sud tараflardan birining arizasi asosida ko'rib chiqadi.

2.2.2. Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari

"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi (yangi tahriri) Qonunida Xodim (22-modda) va ish beruvchining (23-modda) mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari quyidagicha bayon etilgan.

Xodim quyidagi huquqlarga ega:

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarning va normativ-huquqiy hujjatlarning talablariga mos bo'lgan ish o'rniga ega bo'lish;

ish beruvchidan mehnat sharoitlari to'g'risida, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli mavjudligi, shu munosabat bilan o'ziga berilishi lozim bo'lgan imtiyozlar va kompensatsiyalar, shuningdek shaxsiy himoya vositalari va jamoaviy himoya vositalari haqida axborot olish;

mehnatni muhofaza qilishga oid belgilangan normalar va talablarga muvofiq ish beruvchining mablag'lari hisobidan shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlanish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan qonunchilikda belgilangan tartibda davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablar buzilganligi oqibatida o'z hayoti va sog'lig'i uchun xavf yuzaga kelgan taqdirda, agar shunday holatlar mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati hamda

tekshiruvini amalga oshiruvchi organlar tomonidan tasdiqlansa, ishlarni bajarishni bunday xavf bartaraf etilguniga qadar rad etish;

o'z ish o'rnidagi mehnat sharoitlari hamda muhofazasi mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organ tomonidan tekshirishdan o'tkazilishi uchun so'rovnoma berish;

ish beruvchining mablag'lari hisobidan mehnatning xavfsiz uslublari va usullari bo'yicha o'qish;

qonunchilikda belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalarni olish;

o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'iga boshqacha tarzda shikast yetishi munosabati bilan hayotiga yoki sog'lig'iga yyetkazilgan zararning o'rnini ish beruvchidan undirish;

o'z ish o'rnida mehnat qilish uchun xavfsiz sharoitlar ta'minlanishi bilan bog'liq masalalar ko'rib chiqilayotganda va o'zi bilan sodir bo'lgan baxtsiz hodisa yoki uning kasb kasalligi tekshirilayotganda shaxsan o'zi ishtirok etish yoki o'z vakillari orqali ishtirok etish;

tibbiy tavsiyalarga muvofiq navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tish, ushbu tibbiy ko'rikdan o'tish vaqtida uning ish joyi (lavozimi) va ish haqi saqlanishi;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablar buzilganligi oqibatida ish o'rnini tugatilgan taqdirda ish beruvchining mablag'lari hisobidan qayta tayyorgarlikdan o'tish.

Xodim qonunchilikka muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Xodimlar quyidagi majburiyatlarga ega:

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablariga rioya etishi;

shaxsiy himoya vositalarini to'g'ri qo'llashi;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar olishi, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan va malaka oshirishdan o'tishi;

odamlarning hayoti va sog'lig'iga bevosita xavf tug'diruvchi har qanday vaziyat to'g'risida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida ish beruvchini darhol xabardor qilishi shart.

Xodimning zimmasida qonunchilikka muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

Ish beruvchining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi huquqlari va majburiyatlari

Ish beruvchi quyidagi huquqlarga ega:

xodimlardan mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir normalar, qoidalar va yo'riqnomalarga rioya etishni talab qilish;

xodimlarning alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik moddasi yoki toksik modda ta'siridan mast holatda ekanligini aniqlash uchun ularni tekshiruvdan o'tkazish;

xodimlar ishlab chiqarishda olgan jarohatlanishlarning og'irlik darajasi, xodimlarda ularning jarohatlanishiga olib kelishi mumkin bo'lgan kasallik mavjudligi to'g'risida, shuningdek ularning alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik moddasi yoki toksik modda ta'siridan mast holatda ekanligi haqida ma'lumotlar olish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarning qarorlari, ular mansabdor shaxslarining harakatlari (harakatsizligi) ustidan bevosita sudga yoki bo'ysunuv tartibida yuqori turuvchi organga yoxud mansabdor shaxsga shikoyat qilish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etganlik uchun xodimlarni taqdirlash va moddiy rag'batlantirish chora-tadbirlarini ko'rish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda aybdor xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortish.

Ish beruvchi qonunchilikka muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Ish beruvchi:

har bir ish o'rnida mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiq bo'lishini ta'minlashi;

binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanish, texnologik jarayonlarni amalga oshirish chog'ida, shuningdek ishlab chiqarishda xomashyo va materiallarni qo'llash, ishlar bajarish va xizmatlar ko'rsatish chog'ida xodimlarning xavfsizligini ta'minlashi;

ish o'rinlarida mehnat sharoitlarining holati, ayniqsa zararli ishlab chiqarish omillari va xavfli ishlab chiqarish omillari yuzasidan nazoratni amalga oshirishi;

mehnat sharoitlari to'g'risida, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklar xavfi mavjudligi, muayyan ish o'rinlarida va ishlab chiqarishda mehnatni muhofaza qilishning holati haqida, shuningdek shu munosabat bilan xodimlarga berilishi lozim bo'lgan imtiyozlar va kompensatsiyalar, shaxsiy himoya vositalari to'g'risida xodimlarni o'z vaqtida xabardor qilishi;

qonunchilikda belgilangan tartibda mehnatni muhofaza qilish xizmatini va yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etishi;

xodimlarni belgilangan normalar bo'yicha sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv, shaxsiy himoya hamda gigiyena vositalari bilan ta'minlashi, shuningdek jamoaviy himoya vositalari qo'llanilishini ta'minlashi;

xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar olishini, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan, qayta tayyorgarlikdan o'tishini, malaka oshirishini va bilimlari tekshirilishini ta'minlashi;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan o'tmagan, yo'l-yo'riqlar olmagan va bilimlari tekshirilmagan shaxslarni ishga qo'ymasligi;

xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan, imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqi beriladigan, nogironligi bo'lgan shaxslar band bo'lgan zararli, xavfli va boshqacha mehnat sharoitlariga ega ish o'rinlarida

qonunchilikda belgilangan tartibda ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasini o'tkazishi;

dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'riklar belgilangan tartibda o'tkazilishini tashkil etishi;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarga, shuningdek kasaba uyushmalariga va xodimlarning boshqa vakillik organlariga ularning mehnatni muhofaza qilish holati, baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishi yuzasidan nazoratni, tekshirishni va monitoringni amalga oshirishi uchun zarur bo'lgan axborot va materiallarni taqdim etishi;

avariya vaziyatlarining oldini olish, bunday vaziyatlar yuzaga kelganda xodimlarning hayoti va sog'lig'ini saqlash, shu jumladan jabrlanganlarga birinchi yordam ko'rsatish bo'yicha chora-tadbirlar ko'rish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlarning ko'rsatmalarini bajarishi hamda kasaba uyushmalarining va xodimlar boshqa vakillik organlarining taqdimnomalarini ko'rib chiqishi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishini, shuningdek ish beruvchining fuqarolik javobgarligi majburiy sug'urta qilinishini ta'minlashi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini belgilangan tartibda tekshiruvdan o'tkazishi, shuningdek ularning hisobini yuritishi shart.

Ish beruvchining zimmasida qonunchilikka muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

2.3. Ishlovchilarning ishlash va dam olish vaqti turlari, ularni me'yorlash

Mehnat Kodeksining 181-modda. Ish vaqtining tushunchasi va turlariga alohida to'xtalib o'tilgan.

Xodim ichki mehnat tartib qoidalariga, smenalarga bo'linib ishlash (ish)

jadvallariga, boshqa ichki hujjatlarga yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnat majburiyatlarini qaysi vaqt mobaynida bajarishi kerak bo'lsa, o'sha vaqt ish vaqtidir.

Ish vaqtiga quyidagilar kiradi:

xodim mehnat majburiyatlarini haqiqatda bajargan vaqt;

ushbu Kodeksda nazarda tutilgan vaqt davrlari (xodimning aybisiz bekor turib qolingan vaqt, texnologiya hamda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan tanaffuslar, bolani ovqatlanirish uchun tanaffuslar va boshqalar), shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa vaqt davrlari, shu jumladan asosiy va tayyorgarlik-yakuniy ishlarni bajarish vaqti (kiyim, materiallar, asbob-uskunalar olish, texnika, hujjatlar bilan tanishish, ish o'rnini tayyorlash va tozalash, tayyor mahsulotni topshirish va boshqalar).

Ish vaqtining turlari quyidagilardan iboratdir:

ish vaqtining normal davomiyligi;

ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi;

to'liqsiz ish vaqti.

Bundan tashqari, ish vaqti normasi tushunchasi ham mavjud bo'lib, u xodimlar zimmasiga topshirilgan ishni korxona, muassasa, tashkilotdagi ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan kun, hafta va boshqa davr mobaynida bajarishi lozim bo'lgan, qonun bilan yoki unga muvofiq belgilab qo'yilgan muayyan soatlar miqdorini anglatadi. Qonunda, odatda, barcha xodimlar uchun haftasiga qirq soatlik ish vaqti normasi belgilab qo'yilgan bo'lsada, ba'zi toifada xodimlar yoki muayyan mehnat sharoitlari uchun qisqartirilgan normalar nazarda tutilgan. Mehnat haqidagi qonunchilikda ish vaqti muddati haqidagi qonunchilikda ish vaqti muddati normasi shunday tarzda belgilab qo'yilganki (masalan, oylik soatlar normasi, yillik soatlar normasi), bulardan ish vaqtini jamlab hisobga olishda foydalaniladi. Ammo shunisi muhimki, qonunlarda belgilab qo'yilgan ish vaqti muddati normasini ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi o'rtasidagi jamoa shartnomasi bilan ham, buyruq orqali rasmiylashtirish yo'li bilan ham bir tarallama

yohud xodim bilan kelishgan o'zgartirish mumkin emas. Bu normalarning majburiyligi va ularga qat'iy rioya etish lozimligi Konstitutsiyaning 45 - moddasida muhim huquqiy kafolatdir.

Korxonada ish vaqti ichki mehnat tartibi qoidalari, smenalar grafigi, shuningdek, mehnat shartnomasi va jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi.

Mehnat qonunchiligida ish vaqtining bir nechta alohida turlari ko'rsatilgan. Ular jumlasiga ish vaqtining normal muddati, ish vaqtining qisqartirilgan muddati hamda to'liqsiz ish vaqti kiradi. Ish vaqtining bunday ko'rinishlari amaliyotda ish kuni, ish smenasi deb ham yuritiladi.

Normal ish vaqti - qonun bilan yoki qonun asosida belgilab qo'yilgan muddat mobaynidagi kunlik ish vaqti, ish haftasidan iborat. Bundan ortiq ishlagan vaqt, odatda, ish vaqtidan tashqarida bajarilgan ishlar hisoblanadi. Mehnat kodeksining 182-moddasida korxona, muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi deganda: Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'ining holati, mehnat shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos xususiyatlari va boshqa holatlar hisobga olingan holda qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda belgilanadi:

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga (ushbu Kodeksning 415-moddasi);

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga (ushbu Kodeks 427-moddasining birinchi qismi);

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga (ushbu Kodeksning 477-moddasi);

ishi yuqori darajadagi ruhiy, aqliy, asabiy zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan tibbiyot xodimlariga, pedagoglarga va boshqa toifadagi xodimlarga (ushbu Kodeksning 184-moddasi);

uch yoshgacha bo'lgan bolaning byudjetdan moliyalashtiriladigan tashkilotlarda ishlaydigan ota-onasidan biriga (vasiysiga) (ushbu Kodeks 397-moddasining birinchi qismi).

MKning 415-moddasida O'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi belgilangan. Unga ko'ra, Ish vaqtining davomiyligi o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan, o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to'rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

O'quv yili davomida o'qishdan bo'sh vaqtida ishlayotgan o'quvchilarning ish vaqti davomiyligi ushbu moddaning birinchi qismida tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan ish vaqti eng ko'p davomiyligining yarmidan oshishi mumkin emas.

MKning 416-moddasida har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi quyidagilardan oshishi mumkin emas deb belgilangan:

o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun — olti kunlik ish haftasida — to'rt soatdan, besh kunlik ish haftasida — besh soatdan, o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun esa olti kunlik ish haftasida — olti soatdan, besh kunlik ish haftasida — yetti soatu o'ttiz daqiqadan;

o'quv yili davomida ishni o'qish bilan birga olib boruvchi umumiy o'rta, o'rta maxsus va kasb-hunar ta'limi tashkilotlarining o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan o'quvchilari uchun — olti kunlik ish haftasida — ikki soatdan, besh kunlik ish haftasida — ikki soatu o'ttiz daqiqadan, o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan o'quvchilari uchun esa olti kunlik ish haftasida — uch soatdan, besh kunlik ish haftasida — to'rt soatdan oshmasligi kerak.

Mehnat kodeksining 427- moddasida I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi keltirilgan.

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining davomiyligi haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun kunlik ishning (smenaning) davomiyligi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalariga muvofiq belgilanadi, lekin olti kunlik ish haftasida — olti soatdan, besh kunlik ish haftasida — yetti soatu o'ttiz daqiqadan ortib ketmasligi kerak.

Mehnat qonunchiligida noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar ham ish vaqtining qisqartirilgan muddatini belgilash ko'zda tutilgan.

Mehnat jarayonida zararli va xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siriga duchor bo'ladigan xodimlarga haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi. Bunday ishlar ro'yxati va ularni bajarishdagi ish vaqtining aniq davomiyligi jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, agar ular tuzilmagan bo'lsa — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish asosida belgilanadi.

O'ta zararli va o'ta xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining cheklangan davomiyligi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika uch tomonlama komissiyasi bilan kelishilgan holda belgilanadi (MKning 477-moddasi).

Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarning har kungi ishi (smenasi) davomiyligi olti kunlik ish haftasida — olti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa — yetti soatu o'ttiz daqiqadan ortiq bo'lmazligi kerak.

Noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarning har kungi ishi (smenasi) davomiyligi:

o'ttiz soatli olti kunlik ish haftasida — besh soatdan, o'ttiz soatli besh kunlik ish haftasida esa — olti soatdan ortiq bo'lmazligi kerak:

yigirma to'rt soatli olti kunlik ish haftasida — to'rt soat, yigirma to'rt soatli besh kunlik ish haftasida esa — besh soatdan ortiq bo'lmashligi kerak (MKning 478-moddasi).

Ma'lumki, O'zbekiston Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 27 apreldagi 246-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Tashkilotlardagi mehnatni muhofaza qilish tizimida audit o'tkazish tartibi to'g'risida»gi Nizomga muvofiq, tashkilotda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha normativ-huquqiy hujjatlar va texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar hamda jamoa kelishuvlariga, shartnomalariga va boshqa lokal talablariga me'yoriy hujjatlarning muvofiqligini aniqlash;

mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi faoliyat yuritishini sifati, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar va kasb kasalliklarining darajasini kamaytirish va oldini olishga qaratilgan tadbirlar samaradorligini baholash;

aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishga, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar va kasb kasalliklarining ularning oldini olishga qaratilgan takliflar hamda tavsiyalar ishlab chiqishni o'z ichiga oladi.

Mehnat kodeksining 189-moddasi 3-qismida ko'rsatilgan mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining muddati chegarasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan belgilanadi.

Ma'lumki, bolalarni tarbiyalash uchun shart-sharoitlar yaratish hamda xotin-qizlarning mehnat manfaatdorligini oshirish maqsadida 1999 yil 14 aprelda O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarga qo'shimcha imtiyozlar to'g'risida»gi Qonuni qabul qilingan. Ushbu qonunga muvofiq, 3 yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarga ish vaqtining haftasiga 35 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddat belgilangan. Bu qoida moliyaviy jihatdan byudjet hisobidan ta'minlanadigan muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ham tegishli.

Mehnat kodeksining 186-moddasida to'liqsiz ish vaqtini belgilash nazarda tutiladi. Mazkur moddaga binoan:

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodimga ishga qabul qilish chog'ida va keyinchalik to'liqsiz ish vaqti (to'liqsiz ish kuni (smena) va

(yoki) to'liqsiz ish haftasi, shu jumladan ish kunini qismlarga bo'lgan holda) belgilanishi mumkin. To'liqsiz ish vaqti ham muddati cheklanmagan holda, ham mehnat shartnomasi taraflari kelishgan har qanday muddatga belgilanishi mumkin.

Ish beruvchi:

ushbu Kodeksning 398-moddasiga muvofiq homilador ayolning, o'n to'rt yoshgacha bo'lgan bola (o'n olti yoshgacha bo'lgan nogironligi bo'lgan bola) ota-onasidan birining (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsning), shuningdek oilaning betob a'zosini parvarishlashni amalga oshirayotgan shaxsning iltimosiga ko'ra tibbiy xulosaga binoan;

nogironligi bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra, agar mazkur shaxs uchun ish vaqtini belgilash ushbu Kodeks 424-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalarida nazarda tutilgan bo'lsa;

ushbu Kodeksda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan o'zga hollarda to'liqsiz ish kunini belgilashi shart.

Ushbu moddaning ikkinchi qismida sanab o'tilgan shaxslar uchun to'liqsiz ish vaqti xodim uchun qulay bo'lgan muddatga, biroq to'liqsiz ish vaqtini majburiy ravishda belgilash uchun asos bo'lgan holatlar mavjud bo'lgan davrdan ortiq bo'lmagan muddatga belgilanadi, ish vaqtining va dam olish vaqtining rejimi, shu jumladan har kungi ishning (smenaning) davomiyligi, ishning boshlanish va tugash vaqti, ishdagi tanaffuslar vaqti esa ushbu ish beruvchidagi ishlab chiqarish (ish) sharoitlari hisobga olingan holda xodimning istaklariga muvofiq belgilanadi. Bunda nogironligi bo'lgan shaxslar to'liqsiz ish vaqtining davomiyligi va ish rejimi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalariga muvofiq belgilanishi kerak.

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlaganda xodimning mehnatiga haq to'lash u ishlab bergan vaqtga mutanosib ravishda yoki u bajargan ishning hajmiga qarab amalga oshiriladi.

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlash xodimlar uchun har yilgi asosiy mehnat ta'tili davomiyligining, mehnat stajini hisoblab chiqarishning va boshqa mehnat huquqlarining biror-bir cheklanishlariga sabab bo'lmaydi.

Ayni vaqtda, to'liqsiz ish kuni o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlar uchun ham belgilanadi. Amaldagi qonunchilikka binoan, to'liqsiz ish kunini belgilash yoki uni bekor qilish sharti mehnat shartnomasi, taraflarining kelishuvi asosida, ba'zan esa xodimning talabi bo'yicha (masalan, MKning 435-moddasi) amalga oshiriladi.

To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tili muddatini, mehnat stajini hisoblashda hamda boshqa mehnat huquqlarini biron-bir tarzda cheklash uchun asos bo'lmaydi. Bunday hollarda, xodimning ishlagan vaqtiga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to'lanishi shart.

Ish vaqti rejimi.

Ish vaqti rejimi deganda, ish vaqtining sutka yoki boshqa kalendar muddat mobaynida, shuningdek, kundalik ishning, ishdagi tanaffusning boshlanish, tugallanish vaqtini tushuniladi. Bundan tashqari, ish vaqti rejimi tushunchasi ish haftasining boshlanish va tugallanish vaqtini ham qamrab oladi.

Ish haftasining turi: ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi yoki bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi va ish vaqti rejimi (kundalik ish vaqtining, smenaning muddati, ishning boshlanish va tugallanish vaqti, ishdagi tanaffuslar vaqti, sutka davomidagi smenalar soni, ish kunlari va dam olish kunlarining navbat bilan almashinishi, xodimlarning smenadan smenaga o'tish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, boshqa lokal normativ hujjatlar asosida belgilanadi. Bu hujjatlar bo'lmagan taqdirda, ish beruvchi bilan xodimning kelishuvi asosida belgilanadi. Ish smenasi, birinchidan, sutkaning muayyan qismida xodimlarning xodimlarning almashinish grafigiga muvofiqlashtirilgan ish, masalan, kunduzgi, kechki, tungi ish smenasi; ikkinchidan kundalik ishning soatlar hisobidagi muddatdir. Ish smenasi ish vaqti rejimi yoki xodimlarning smenalar almashinish grafigi bilan belgilanadi. Mazkur grafik xodimlarning vakillik organi bilan kelishilgan va ma'lum toifa xodimlar uchun belgilangan ish vaqti muddatiga rioya qilingan ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi. Shu ma'noda «ish smenasi» tushunchasi bir smenali ishga nisbatan ham qo'llash mumkin.

Ish haftasi deganda, birinchidan, kalendar haftadagi ish vaqti muddatining qonun bilan belgilangan normasi tushuniladi. Mehnat kodeksining 182-moddasiga muvofiq, bu vaqt besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas. Xodimlarning bir qancha toifasi uchun yuqorida ta'kidlanganidek, qisqartirilgan ish haftasi belgilangan. Ikkinchidan, kalendar hafta davomida ish va dam olish kunlari soni bilan ifodalaydigan ish vaqti rejimi (masalan, ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi, bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi), qonunga binoan, xodimni surunkasiga ikki smena mobaynida ishga jalb etish taqiqlanadi.

Qonunga binoan Ishlanmaydigan bayram kunlari arafasida har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi. Bayramdan oldingi kuni ishning (smenaning) davomiyligini qisqartirish imkoni bo'lmagan uzluksiz ishlaydigan tashkilotlarda va ayrim turdagi ishlarda ortiqcha ishlaganlik xodimga qo'shimcha dam olish vaqti berish yoki xodimning roziligi bilan ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan normalar bo'yicha haq to'lash orqali kompensatsiya qilinadi (MKning 187-moddasi).

Mehnat kodeksining 188-modasida tungi ish vaqtining tushunchasi, uni belgilash shartlari va boshqa holatlar ko'rsatilgan. Mazkur moddaga binoan, soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo'lgan vaqt tungi vaqt hisoblanadi. Agar xodim uchun belgilangan har kungi ish (smena) davomiyligining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi vaqtdagi ishning davomiyligi ish haftasining davomiyligi tegishli ravishda qisqartirilgan, keyinchalik ishlab berilmagan holda bir soatga qisqartiriladi. Agar jamoa shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilmagan bo'lsa, ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilangan xodimlar uchun, shuningdek tungi vaqtda ishlashga maxsus qabul qilingan xodimlar uchun tungi vaqtdagi ishning (smenaning) davomiyligi qisqartirilmaydi. Mehnat sharoitlariga ko'ra zarur bo'lgan hollarda, shuningdek olti kunlik ish haftasidagi smenali ishlarda tungi vaqtdagi ishning davomiyligi kunduzgi vaqtdagi ishning davomiyligi bilan tenglashtiriladi. Mazkur ishlar ro'yxati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi

bilan kelishuvga ko'ra belgilanishi mumkin. Xodimlarni tungi vaqtdagi ishga jalb etish ushbu Kodeks 396-moddasining ikkinchi qismida, 417-moddaning birinchi qismida va 428-moddasida belgilangan cheklavlarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi. Tungi vaqtdagi mehnatga haq to'lash ushbu Kodeksning 264-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

MK 189-moddasida ish vaqtidan tashqari ish keltirilgan. Ish beruvchi tomonidan xodimni xodim uchun belgilangan ish vaqti davomiyligidan tashqari ishga jalb etish ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishning soatlari miqdorini aniqlash tartibi ish vaqtini hisobga olish turiga bog'liqdir.

Ish vaqti kunlik hisobga olinganda xodim uchun belgilangan har kungi ish (smena) vaqtining davomiyligidan oshadigan ish ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqti haftalik hisobga olinganda xodim uchun belgilangan haftalik ish vaqtining davomiyligidan oshadigan ish ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqti jamlab hisobga olinganda bir haftadan oshadigan hisobga olish davri uchun xodimga belgilangan ish vaqtining davomiyligidan tashqari ish ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish beruvchi tomonidan xodimni uning rozilgisiz ish vaqtidan tashqari ishga jalb etishga quyidagi hollarda yo'l qo'yiladi:

1) tabiiy yoki texnogen xususiyatga ega halokatlarning, ishlab chiqarishdagi avariylarning, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning, shuningdek yong'inlarning, toshqinlarning, zilzilalarning, epidemiyalarning yoki epizootiyalarning oldini olish yoki oqibatlarini bartaraf etish hamda aholining yoxud uning bir qismining hayotiga yoki normal yashash sharoitlariga tahdid soladigan boshqa alohida hollarda bajarilgan ishlar amalga oshirilganda;

2) markazlashtirilgan issiq suv ta'minoti, sovuq suv ta'minoti va (yoki) suv chiqarish tizimlarining, gaz ta'minoti, issiqlik ta'minoti, yoritish, transport, aloqa tizimlarining normal ishlashini buzadigan kutilmagan holatlarni bartaraf etishga doir ijtimoiy jihatdan zarur ishlar amalga oshirilganda;

3) agar ishda tanaffusga yo'l qo'yilmasa, smena almashayotgan xodim kelmay qolganda ishni davom ettirish uchun. Bunday holda ish beruvchi zudlik bilan smenachini boshqa xodim bilan almashtirish choralarini ko'rishi shart.

Ushbu modda oltinchi qismining 2 va 3-bandlarida nazarda tutilgan hollarda ish beruvchi tomonidan xodimni ish vaqtidan tashqari ishga jalb etishga xodimning mehnat vazifasi doirasida yo'l qo'yiladi.

Ushbu moddaning oltinchi qismida nazarda tutilgan hollardan tashqari ish vaqtidan tashqari ishga jalb etishga xodimning yozma roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

Ish smenasining davomiyligi o'n ikki soat bo'lganida, shuningdek mehnat sharoitlari o'ta zararli va o'ta xavfli ishlarda ish vaqtidan tashqari ishlarga yo'l qo'yilmaydi.

Ish vaqtidan tashqari ishga jalb etish ushbu Kodeks 396-, 417-moddalarining birinchi qismida va 428-moddasida belgilangan cheklovlarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

Ish vaqtidan tashqari ish uchun kompensatsiya va haq to'lash ushbu Kodeksning 262-moddasiga muvofiq amalga oshiriladi.

Ish vaqtidan tashqari ishning davomiyligi xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to'rt soatdan (mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan ishlarda — bir kunda ikki soatdan) va yiliga bir yuz yigirma soatdan oshmasligi kerak. Ish beruvchi xodimning ish vaqtidan tashqari ishining davomiyligi aniq hisobga olinishini ta'minlashi shart (Mehnat kodeksining 190- moddasi).

Dam olish vaqti tushunchasi va turlari (Mehnat kodeksining 201- moddasi).

Fuqarolarning eng muhim huquqlaridan biri dam olish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 45-moddasida mustahkamlab qo'yilgan. Bu huquq xodimlar uchun 40 soatdan oshmaydigan ish haftasi, bir qator kasblar ishlab chiqarish sohalari uchun qisqartirilgan ish kuni, tungi paytlarda qisqartirilgan ish vaqti belgilanishi, har yili to'lanadigan ta'tillar va har haftada dam olish kunlari berilish hamda dam olish uchun boshqa madaniy-maishiy sharoitlar yaratib berish bilan ta'minlanadi.

Mehnat qonunchililiga ko'ra, dam olish vaqti xodim mehnat vazifalarini

bajarishdan holi bo'lgan va bundan o'z ixtiyori bilan foydalanishi mumkin bo'lgan vaqt hisoblanadi. Dam olish vaqti ish kuni davomidagi tanaffuslar, ish kuni(smena) oralig'idagi dam olish vaqti, haftalik uzluksiz dam olish, bayram kunlari, ta'tillar kabi turlarga bo'linadi.

Mehnat kodeksining 204-moddasiga ko'ra, xodimlarga dam olish va ovqatlanish uchun tanaffuslar beriladi va bu tanaffus ish vaqtiga kirmaydi.

Ish kuni (smena) davomida xodimga dam olish va ovqatlanish uchun davomiyligi ko'pi bilan ikki soat va kamida o'ttiz daqiqa bo'lgan, ish vaqtiga kiritilmaydigan tanaffus berilishi kerak. Ichki mehnat tartibi qoidalarida yoki mehnat shartnomasida, agar xodim uchun belgilangan kunlik ishning (smenaning) davomiyligi to'rt soatdan oshmasa, unga mazkur tanaffus berilmasligi nazarda tutilishi mumkin.

Dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish vaqti va uning aniq davomiyligi ichki mehnat tartibi qoidalarida yoki xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi.

Dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqti umuman barcha xodimlar uchun yoki tarkibiy bo'linmalar, brigadalar va xodimlarning ayrim guruhlar uchun alohida belgilanishi mumkin.

Xodimlar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanadi. Bu vaqtda ular ish joyidan chiqib ketishi mumkin.

Agar ish kunining (smenaning) davomiyligi sakkiz soatdan oshgan hollarda xodimlar uchun ish vaqtini jamlab hisobga olish belgilangan bo'lsa, xodimga dam olish va ovqatlanish uchun ikkita tanaffus berilishi kerak.

Ishlab chiqarish (ish) sharoitlariga ko'ra dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish imkoni bo'lmagan ishlarda ish beruvchi xodimga ish vaqtida dam olish va ovqat yeyish imkoniyatini ta'minlashi shart. Bunday ishlarning ro'yxati, shuningdek dam olish va ovqat yeyish uchun joylar ichki mehnat tartib qoidalari bilan belgilanadi.

Qonunchilikda, sanitariya normalari va qoidalarida ayrim toifadagi xodimlarga dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berishning o'ziga xos xususiyatlari nazarda tutilishi mumkin.

MK 205-moddasida ish kuni (smena) davomidagi qo'shimcha tanaffuslar belgilangan.

Ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari xodimlarga quyidagi qo'shimcha tanaffuslar beriladi:

qonunchilikda, sanitariya normalari va qoidalarida yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan, texnologiya hamda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish yoxud ushbu mehnat faoliyati turining o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq tanaffuslar;

yilning issiq yoki sovuq mavsumida ochiq havoda yoxud sovitilmaydigan yoki isitilmaydigan yopiq xonalarda ishlaydigan, shuningdek yuk ortish-tushirish ishlarida band bo'lgan shaxslar uchun maxsus tanaffuslar. Ish beruvchi isitish, sovitish uchun asbob-uskunalar bilan jihozlangan va xodimlarning dam olishi uchun yaroqli bo'lgan xonalarni ta'minlashi shart. Bunday tanaffuslar taqdim etiladigan ishlarning ro'yxati, harorat ko'rsatkichlari, shuningdek ushbu tanaffuslarning davriyligi va davomiyligi ish o'rinlarini mehnat sharoitlari hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfi bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish asosida belgilanadi;

bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar.

Ushbu moddaning birinchi qismida sanab o'tilgan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda xodimlarga ish kuni davomida ish vaqtiga kiritiladigan yoki kiritilmaydigan boshqa tanaffuslar berish nazarda tutilishi mumkin.

Ishning tugashi va uning keyingi kuni (smenada) boshlanishi o'rtasidagi har kungi (smenalar oralig'idagi) dam olish davomiyligi, shu jumladan dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus o'n ikki soatdan kam bo'lishi mumkin emas (Mehnat kodeksining 206- moddasi).

Xodimlarga har haftada dam olish kunlari beriladi(Mehnat kodeksining 207- moddasi).

Besh kunlik ish haftasida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa bir dam olish kuni beriladi. Aynan bitta ish beruvchida mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlar uchun bajariladigan ishning o'ziga xos xususiyatlariga qarab ish haftasining har xil turlari belgilanishi mumkin.

Besh kunlik va olti kunlik ish haftasida umumiy dam olish kuni yakshanbadir. Besh kunlik ish haftasidagi ikkinchi dam olish kuni jamoa shartnomasida yoki ichki mehnat tartib qoidalarida yoxud smenalarga bo'linib ishlash jadvallarida, ular mavjud bo'lmaganda esa mehnat shartnomasida belgilanadi.

Uzluksiz ishlaydigan ishlab chiqarishlarda yoki ishlab chiqarish-texnika sharoitlari bo'yicha yoki aholiga doimiy uzluksiz xizmat ko'rsatish zarurati oqibatida dam olish kunlari ishini to'xtatish mumkin bo'lmagan ishlab chiqarishlarda band bo'lgan, shuningdek vaxta usulida ishlaydigan xodimlarga (xodimlar guruhiga) dam olish kunlari ichki mehnat tartib qoidalariga, smenalarga bo'linib ishlash jadvallariga binoan haftaning har xil kunlarida navbatma-navbat beriladi.

Ishlanmaydigan bayram kunlari(Mehnat kodeksining 206- moddasi)

Quyidagi kunlar ishlanmaydigan bayram kunlaridir:

1-yanvar — Yangi yil;

8-mart — Xotin-qizlar kuni;

21-mart — Navro'z bayrami;

9-may — Xotira va qadrlash kuni;

1-sentabr — Mustaqillik kuni;

1-oktabr — O'qituvchi va murabbiylar kuni;

8-dekabr — O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni;

Ro'za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;

Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

Dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko'chiriladi. Bunda ishlab chiqarish-texnik va tashkiliy sharoitlar (mavjud uzluksiz ishlab chiqarish, aholiga har kuni xizmat ko'rsatish, navbatchilik asosida ishlash va boshqalar) tufayli ishlanmaydigan bayram kunlari to'xtatib qo'yish mumkin bo'lmagan ishlarni bajarishda dam olish kunlari ko'chirilmaydi.

Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunlarga ko'chirilishi mumkin.

Ta'tillar.

MKning 213-moddasiga muvofiq, ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlar uchun ta'tillarning quyidagi turlari nazarda tutilgan:

har yilgi mehnat ta'tili;

ijtimoiy ta'tillar;

ish haqi qisman saqlanadigan ta'til;

ish haqi saqlanmaydigan ta'til.

214-modda. Xodimning ta'til olish huquqini ta'minlash kafolatlari

Ish beruvchi:

xodimlarga qonunchilikda kafolatlangan ta'tillar berishi;

xodimlarga davomiyligi qonunchilikda kafolatlanganidan kam bo'lmagan ta'tillar berilishini ta'minlashi;

ta'tillar berish tartibiga rioya etishi;

xodimlarga jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta'tillar sohasidagi qo'shimcha huquq va kafolatlarni berishi shart.

215-modda. Ta'tilda bo'lgan davrda xodimning ish o'rni (lavozimi) saqlanishining kafolatlari

Ushbu Kodeksning 213-moddasida nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrda xodimning ish o'rni (lavozimi) saqlanib qoladi va xodim bilan tuzilgan

mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Ta'til davrida xodimning ish o'rnini (lavozimini) saqlab qolish va xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi to'g'risidagi ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan qoidalar mehnat shartnomasi:

ish beruvchining tashabbusiga ko'ra ushbu Kodeks 161-moddasi ikkinchi qismining 1-bandiga muvofiq;

ish beruvchining tashabbusi bilan bog'liq bo'lmagan asoslarga ko'ra bekor qilinganda qo'llanilmaydi.

216-modda. Har yilgi mehnat ta'tili tushunchasi va turlari

Har yilgi mehnat ta'tili dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun ish o'rnini (lavozimi) hamda o'rtacha ish haqi saqlab qolingan holda xodim ishdan ozod etiladigan, xodimga har yili ish yili davomida beriladigan vaqt davridir.

Barcha xodimlar, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlaydigan xodimlar har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega.

Har yilgi mehnat ta'tilining turlari quyidagilardan iborat:

asosiy mehnat ta'tili (har yilgi asosiy eng kam yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan);

ushbu Kodeksning 222-moddasida nazarda tutilgan tartibda asosiy eng kam yoki asosiy uzaytirilgan ta'til bilan jamlab hisoblanadigan qo'shimcha mehnat ta'tili.

217-modda. Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi

Har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi.

218-modda. Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til

Quyidagilarga yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi:

o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarga — o'ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga — o'ttiz kalendar kun.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari xodimlariga davomiyligi yigirma yetti kalendar kun bo'lgan har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi, bundan davlat xodimlarining ayrim toifalari uchun qonunda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning uzoqroq davomiyligi belgilangan hollar mustasno.

Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar ayrim toifadagi xodimlar uchun ham ular mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlariga hamda boshqa holatlarga qarab belgilanadi. Bunday ta'tillar olish huquqiga ega bo'lgan xodimlarning ro'yxati va ushbu ta'tillarning davomiyligi qonunchilikda belgilanadi.

Qonunchilikda belgilanganidan tashqari, har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar berish, shuningdek har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan ko'paytirish jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilishi mumkin.

219-modda. Har yilgi qo'shimcha ta'tillar

Har yilgi qo'shimcha ta'tillar:

ushbu Kodeksning 481-moddasiga muvofiq mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarga;

ushbu Kodeksning 483-moddasiga muvofiq noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga;

ushbu Kodeksning 220-moddasiga muvofiq bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;

qonunchilikda, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan boshqa hollarda beriladi.

220-modda. Bitta tashkilotda yoki tarmoqda ko'p yillik ish staji uchun beriladigan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili

Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

Ushbu modda birinchi qismining qoidalari qonunchilikda o'ziga ish staji uchun har yilgi uzoqroq qo'shimcha mehnat ta'tillari berilishi nazarda tutilgan ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Qonunchilikda, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, boshqa ichki hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi yoxud boshqa tarmoqdagi ish stajini kiritish nazarda tutilishi mumkin.

Agar xodim ish beruvchining taklifiga ko'ra ishga qabul qilingan bo'lsa, ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tilini olish huquqini beruvchi ish stajiga boshqa ish beruvchidagi ish staji kiritiladi. Mikrofirmalar xodimlariga ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili ushbu Kodeksning 505-moddasi uchinchi qismida nazarda tutilgan o'ziga xos xususiyatlar hisobga olingan holda beriladi.

221-modda. Har yilgi mehnat ta'tillarining davomiyligini hisoblab chiqarish

Xodimlarning har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining davomiyligi kalendar kunlarda hisoblab chiqariladi.

Har yilgi mehnat ta'tili davriga to'g'ri keladigan ishlanmaydigan bayram kunlari mehnat ta'tillarining davomiyligini belgilashda hisobga olinmaydi.

Qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarining davomiyligi olti kunlik ish haftasi hisobidan kalendar bo'yicha ish kunlarida hisoblab chiqariladi.

222-modda. Har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillarini jamlash tartibi

Har yilgi mehnat ta'tilining umumiy davomiyligini hisoblab chiqarishda qo'shimcha ta'tillar har yilgi asosiy eng kam ta'til yoki har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilga qo'shib jamlanadi.

Barcha hollarda qonunchilik bilan belgilangan ta'tillarni jamlashda ularning davomiyligi bir ish yili uchun ellik olti kalendar kundan oshib ketishi mumkin emas.

Ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgan cheklov qonunchilikda nazarda tutilmagan, jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ish beruvchining kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra qabul qilingan ichki hujjatlarida yoxud mehnat shartnomasida belgilangan mehnat ta'tillariga nisbatan tatbiq etilmaydi.

223-modda. Har yilgi mehnat ta'tili davomiyligini ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarish hollari

Agar ish yili davomida xodimning har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligi o'zgargan (voyaga yetmagan xodim o'n sakkiz yoshga to'lganligi munosabati bilan u asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tilini olish huquqini yo'qotgan; xodimga I yoki II guruh nogironligi belgilangan va shu sababli unda uzaytirilgan ta'til olish huquqi yuzaga kelgan; xodim ish yilining bir qismini oddiy mehnat sharoitlarida, boshqa qismini esa unga qo'shimcha ta'til olish huquqini beradigan noqulay mehnat sharoitlarida ishlagan bo'lsa; xodim ish yili davomida boshqa ishga o'tkazilgan va bu ishda mehnat ta'tilining xodim unga o'tkazilguniga qadar bajargan ishidagiga nisbatan boshqacha davomiyligi nazarda tutilgan bo'lsa va boshqalar) bo'lsa, har yilgi mehnat ta'tilining davomiyligini ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarish amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolish munosabati bilan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra xodimni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish har yilgi mehnat ta'tili davomiyligining mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asosiy ish bo'yicha belgilangan mehnat ta'tili davomiyligiga nisbatan kamayishiga olib kelmasligi kerak.

Ishning birinchi yili uchun har yilgi mehnat ta'tili quyidagi toifadagi xodimlarga ishlab berilgan vaqtiga mutanosib ravishda haq to'langan holda to'liq davomiylikda beriladi:

har yilgi mehnat ta'tili o'quvchilarning yozgi ta'tili davrida beriladigan ta'lim tashkilotlarining o'qituvchilar tarkibiga va uslubiyatchilariga. Ushbu toifadagi xodimlarning ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tiliga to'liq hajmda haq to'lanadi;

birinchi ish yilida olti oydan kam ishlagan o'rindoshlarga — asosiy ishi bo'yicha har yilgi mehnat ta'tili bilan bir vaqtda mehnat ta'tili berilganda. Birinchi ish yilida o'rindoshlik asosidagi ishda olti oydan ko'p ishlagan xodimlarga bunday ishda beriladigan mehnat ta'tili, shuningdek keyingi ish yillaridagi har yilgi mehnat ta'tillari uchun to'liq haq to'lanadi.

Xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda joriy ish yilida foydalanilmagan har yilgi mehnat ta'tili uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyaning miqdori, shuningdek joriy ish yilida ishlab berilmagan ta'til kunlari uchun ushlab qolinadigan haq miqdori xodimning oxirgi ish yilida ishlab bergan vaqtiga mutanosib ravishda hisoblab chiqariladi.

2.4. Ishlovchilarga oid tibbiy ko'riklarni tashkil qilish tartibi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasining "Aholining sanitariya-epidemiologik osoyishtaligi to'g'risida"gi, "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi va "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida"gi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirining 2012-yil 10-iyuldagi 200-son buyrug'iga asosan tashkilotlarda xodimlarni dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibini belgilaydi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirining 2012-yil 10-iyuldagi 200-son buyrug'i bilan tasdiqlangan "Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizom tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan lavozimlarga ega bo'lgan tashkilotlarga taalluqlidir.

Mazkur Nizom talablari boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq tibbiy ko'rikdan o'tkaziladigan xodimlar toifasi uchun qo'llanilmaydi.

Tibbiy ko'riklar yuqumli va parazitlar kasalliklar kelib chiqishi va tarqalishiga yo'l qo'ymaslik, shuningdek kasb kasalliklari, zaharlanishlar va baxtsiz hodisalarning oldini olish maqsadida o'tkaziladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 360-moddasiga asosan ish beruvchi ushbu Kodeksga muvofiq tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan xodimlarni, shu jumladan mazkur Nizomning 1, 2 va 3-ilovalarida keltirilgan ro'yxatlarda nazarda tutilgan ishlardagi xodimlarni tegishli ravishda mehnat shartnomasi tuzish vaqtida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart.

Tibbiy ko'riklar tashkilotga tibbiyot xizmati ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan, agar ular bo'lmagan taqdirda tashkilot joylashgan joydagi hududiy davolash-profilaktika muassasasi tomonidan o'tkaziladi.

Vaqti-vaqti bilan o'tkaziladigan tibbiy ko'riklar O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining Sanitariya, gigiyena va kasb kasalliklari instituti hamda Toshkent tibbiyot akademiyasining tegishli klinikalarida ham o'tkazilishi mumkin.

Vaqti-vaqti bilan o'tkaziladigan tibbiy ko'riklar ish davomida o'tkaziladi.

Tibbiy ko'riklarni o'tkazish paytida xodimning ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlanadi.

Tibbiy ko'rikni o'tkazish

Ish beruvchi hududiy davlat sanitariya-epidemiologiya nazorati markazlari (bundan buyon matnda hududiy DSENM deb yuritiladi) va tashkilotning kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda har kalendar yilning 1-dekabrigacha tashkilotdagi tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi shart bo'lgan xodimlarning lavozim bo'yicha kontingentini aniqlashi va bu haqda mazkur Nizomning 4-ilovasiga muvofiq shaklda dalolatnoma tuzishi lozim.

Ish beruvchi tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi shart bo'lgan xodimlarning lavozim kontingentidan kelib chiqib hududiy DSENM va tashkilotning kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan

xodimlarning ro'yxatini tuzadi va tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasiga taqdim etadi.

Tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan xodimlarning ro'yxatida tashkilot nomi, xodimning kasbi, u ishlayotgan sex yoki boshqa bo'linma nomi, ishlab chiqarishning xavfli va zararli omillari hamda xodimning ushbu omillar ta'siridagi ish staji ko'rsatiladi.

Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish maqsadida tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasining rahbari tomonidan hududiy DSENM bilan kelishilgan holda mazkur Nizomning 5-ilovasida keltirilgan shaklga muvofiq xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tkazishning kalendar rejasi tuziladi.

Agar xodim o'z sog'lig'ining holati mehnat sharoiti bilan bog'liq holda yomonlashgan deb hisoblasa, u navbatdan tashqari tibbiy ko'rikdan o'tkazishni talab qilish huquqiga ega.

Dastlabki tarzda tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan xodimlar tashkilot tomonidan tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasiga mazkur Nizomning 6-ilovasida keltirilgan shaklga muvofiq taqdim etilgan yo'llanma asosida tibbiy ko'rikdan o'tkaziladi.

Xodim tibbiy ko'rikdan o'tish uchun pasporti yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjati bilan kelishi lozim.

Tibbiy ko'riklarni o'tkazish uchun tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasi rahbarining buyrug'i bilan tibbiy komissiya tashkil etiladi.

Tibbiy komissiya tarkibi vrach-terapevt, nevropatolog, oftalmolog, dermatovenerolog, otolaringolog, psixiatr, akusher-ginekolog va jarroh hamda boshqa mutaxassislardan iborat bo'lib, ularning tibbiy komissiya tarkibiga kiritilishi vrach-terapevt tomonidan mazkur Nizomning 1, 2 va 3-ilovalarida belgilangan talablardan kelib chiqib hal etiladi.

Tibbiy ko'riklarni o'tkazish bo'yicha tuzilgan tibbiy komissiya raiisi prolpatologiya yoki kasb kasalliklari bo'yicha kasbiy tayyorgarlikdan o'tgan vrach bo'lishi lozim.

Ayollar yilda kamida bir marta akusher-ginekolog ko'rigidan o'tishi lozim.

Allergen moddalar ta'siriga duchor bo'luvchi shaxslar terapevt, otolaringolog, dermatovenerolog ko'rigidan o'tishi hamda ular qonining klinik tahlili o'tkazilishi lozim.

Xodimlar dastlabki tarzda tibbiy ko'rikdan o'tishda dermatovenerolog ko'rigidan majburiy ravishda o'tkaziladi, vaqti-vaqti bilan dermatovenerolog tibbiy ko'rigidan o'tishda esa, vrach-terapevtning ko'rsatmasi bo'lgandagina o'tkaziladi.

Tibbiy ko'rikdan o'tuvchi xodimlarda psixik kasalliklar (shizofreniya, epilepsiya, oligofreniya) mavjudligini tekshirishda xodimlarning yashash joyidagi davolash-profilaktika muassasasining vrach-psixiatri tomonidan amalga oshiriladi.

Tuman vrach-psixiatri bo'lmagan taqdirda psixiatrik tekshirish tumanlararo yoki viloyat (shahar, respublika) psixonevrologiya dispanserining vrach-psixiatrlari tomonidan amalga oshiriladi.

Agar xodim psixik kasalliklar bo'yicha dispanser hisobida tursa, unga bu haqda belgilangan namunadagi ma'lumotnoma beriladi. Agar xodim psixik kasalliklar bo'yicha hisobda turmasa va unda ruhiy buzilishlar aniqlanmasa, unga vrach-psixiatrikning imzosi qo'yilgan belgilangan namunadagi ma'lumotnoma beriladi.

Ma'lumotnomalar ushbu davolash-profilaktika muassasasining muhri va rahbarning imzosi bilan tasdiqlanadi.

Yuqumli yoki parazitlar kasallik tashxisini aniqlash uchun vrach-infeksionist yoki boshqa mutaxassislar jalb etiladi.

Tibbiy komissiya tibbiy ko'rikni o'tkazishda xodimning kasbiy faoliyati xususiyatlari, tegishli kasb va mutaxassislik hamda mehnat sharoitlari bilan to'liq tanishib chiqishi lozim.

Tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi vrach va mutaxassislar ishlab chiqarish sohasining xususiyatlari va xodimlarda kuzatilishi mumkin bo'lgan kasbiy patologiyani chuqur bilishlari shart.

Tibbiy komissiya tomonidan xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish bilan bog'liq barcha ma'lumotlarni, shuningdek ularning kasbiy faoliyat yo'nalishiga oid ma'lumotlarni qayd etish maqsadida har bir xodimga ambulator tibbiy karta

(025-u shakli) yuritiladi. Ambulator tibbiy kartada tibbiy ko'rikni o'tkazishda ishtirok etgan har bir vrach va mutaxassislarning xodimning kasbga yaroqlilik to'g'risidagi xulosalari ko'rsatilishi kerak.

Tibbiy ko'rikdan o'tgan xodimning ish joyi o'zgargan taqdirda, xodimni tibbiy ko'rikdan o'tkazgan davolash-profilaktika muassasasi tomonidan uning ambulator tibbiy kartasi (025-u shakli) xodimning yangi ish joyiga tibbiyot xizmatini ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasasiga, agar u bo'lmagan taqdirda tashkilot joylashgan joydagi hududiy davolash-profilaktika muassasasiga yuboriladi.

Tibbiy ko'rikni o'tkazishda mazkur Nizomning 7-ilovasida keltirilgan xavfli, zararli moddalar, noqulay omillar ta'siri bilan bog'liq ishlarga qo'yish uchun qarshilik ko'rsatuvchi umumiy tibbiy moneliklar inobatga olinishi lozim.

Tibbiy ko'rikdan o'tkazilgan xodimning kasbga yaroqlilik masalasi bo'yicha tibbiy komissiya mazkur Nizomning 1, 2 va 3-ilovalarida belgilangan talablarni hisobga olgan holda o'zining xulosasini beradi.

Tibbiy ko'rik natijasiga ko'ra xodim xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari ostida ishlashga yaroqsiz deb topilganda, unga bu to'g'risida tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasining tibbiy-maslahat komissiyasining xulosasi beriladi va ushbu xulosaning nusxasi uch kunlik muddat ichida xodim ishlaydigan tashkilotga yuboriladi.

Tibbiy komissiya tomonidan o'tkazilgan tibbiy ko'rik natijasiga ko'ra xodimga quyidagi davolash va sog'lomlashtirish tadbirlari rejalashtirilishi lozim:

kelib chiqishida kasbiy omil asosiy hisoblangan a'zolarida keskin bo'lmagan o'zgarishlar aniqlangan xodimlarni dinamik kuzatish va zarur davolash choralarini ko'rish;

aniqlangan kasalliklarning turidan kelib chiqib belgilangan tartibda xodimlarni statsionar va sanatoriy-kurortlarda davolanish uchun yuborish, shuningdek dam olish uylari, sanatoriylar va profilaktoriylarga yo'llanma berish;

sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan boshqa ishga vaqtincha o'tkazishda, ishning

turi xodimning malakasini hisobga olib, ish beruvchi bilan kelishgan holda tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasining tibbiy-maslahat komissiyasi tomonidan belgilanadi.

Vaqtı-vaqtı bilan o'tkaziladigan tibbiy ko'rik natijasi bo'yicha xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarining ta'siri mavjud ishlardagi xodimlarni dinamik kuzatish maqsadida ushbu xodimlar quyidagi differensiallangan guruhlarğa ajratiladi:

D1 — zararli ishlab chiqarish omillari ta'siri belgilari bo'lmagan guruh;

D2 — kasb kasalliklarining rivojlanish xavfi yuqori bo'lgan guruh;

D3 — kasb kasalliklari aniqlangan bemorlar.

Vaqtı-vaqtı bilan o'tkazilgan tibbiy ko'riklar natijasi bo'yicha tibbiy komissiya tomonidan mazkur Nizomning 8-ilovasiga muvofiq dalolatnoma tuziladi.

Dalolatnoma to'rt nusxada tuzilib, hududiy DSENM, xodim ishlaydigan tashkilot va kasaba uyushmasi qo'mitasiga yuboriladi hamda bir nusxasi tibbiy ko'rikni o'tkazgan davolash-profilaktika muassasasida qoladi.

Tibbiy ko'rikdan o'tish jarayonida xodimda kasb kasalligi bilan bog'liq holatlar aniqlangan hollarda ushbu xodim tibbiy komissiya tomonidan kasallikning kasb bilan bog'liqligini aniqlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining Sanitariya, gigiyena va kasb kasalliklari instituti hamda Toshkent tibbiyot akademiyasining tegishli klinikalariga yuborilishi lozim.

Bunda kasb kasalligining turi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 1-iyuldagi 195-son qarori (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2011-y., 27-son, 283-modda) bilan tasdiqlangan Mehnatda mayib bo'lgan yoki kasb kasalligiga chalingan shaxslarning kasbiy mehnat layoqati yo'qotilishi gradusini aniqlash tartibi to'g'risidagi nizomning 2-ilovasida keltirilgan Kasb kasalliklari ro'yxatiga muvofiq aniqlanadi.

Hududiy DSENM lar tegishli ravishda kasb kasalligiga chalingan xodimlarni hisobini yuritadi.

Kasb kasalligiga chalingan xodimlar ushbu kasallik davri bo'yicha dispanser nazoratida turadi va ular kasb kasalliklari klinikalarida har yili davolanishlari lozim.

2.4.1. Tibbiy ko'rikdan o'tkazish ishlarini tashkil qilish bo'yicha javobgarlik

Tibbiy ko'rikning sifatli o'tkazilishiga tibbiy ko'rikdan o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasining rahbari javobgar hisoblanadi.

Tibbiy ko'rikdan o'tishi shart bo'lgan xodimlar tibbiy ko'riklardan o'tishdan bo'yin tovlashga haqli emaslar. Tibbiy ko'rikdan o'tishdan yoki tibbiy komissiyalarning tekshiruvlar natijasida bergan tavsiyalarini bajarishdan bo'yin tovlagan xodimlarni ish beruvchi ishga qo'ymaslikka haqlidir.

Ish beruvchilar o'z xodimlarining majburiy tibbiy ko'rikdan o'z vaqtida o'tishi uchun va majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan shaxslarni ishga qo'yish natijasida fuqarolarning sog'lig'iga yetkazilgan zararli oqibatlar uchun javobgar bo'ladilar.

Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish maqsadida tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi davolash-profilaktika muassasasining rahbari tomonidan hududiy DSENM bilan kelishadigan xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tkazishning kalendar rejasi

_____ xodimlarining
(tashkilot nomi)

tibbiy ko'rikdan o'tishi bo'yicha

KALENDAR REJA

Tashkilot nomi	Sex (bo'linma nomi)	Kashi	Xavfli va zararli omillar	Tibbiy ko'rik o'tkazish muddati	Tibbiy ko'rikdan o'tuvchi xodimlar soni	Tibbiy ko'rikni o'tkazuvchi vrach-mutaxassislar	Laborator va funksional tekshirishlar
Masalan "Duxoba" MChJ	To'quv sexi	To'quvchi	Chang va shovqin	15 — 25-may	200, shundan 190 nafar ayol	Terapevt, nevropatolog, otolaringolog, oftalmolog, akusher-ginekolog (ko'rsatma bo'lsa)	Leykotsitar formula, rentgenografiya, tashqi nafas funksiyasini tekshirish (ko'rsatma bo'lsa)

Tashkilotdagi tibbiy ko'rikdan o'tkazilishi shart bo'lgan xodimlarning lavozim bo'yicha kontingentini aniqlashi

DALOLATNOMA

20 yil "-----" -----

(obyekt nomi)

O'zbekiston Respublikasi sog'liqni saqlash vazirining 20 "-----" -----dagi -----son buyrug'iga muvofiq dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tishi majburiy bo'lgan kontingentni aniqlash maqsadida quyidagi tarkibdagi komissiya tuzilsin:

1. Ish beruvchi -----

(familiyasi, ismi, otasining ismi, lavozimi)

2. Davlat sanitariya va epidemiologiya nazorati markazi xodimi -----

(familiyasi, ismi, otasining ismi, lavozimi)

3. Kasaba uyushmasi vakili -----

(familiyasi, ismi, otasining ismi, lavozimi)

Tibbiy ko'rikdan o'tishi majburiy bo'lgan xodimlar ro'yxati:

No	Tashkilot (sex, bo'linma)	F.I.O	Kasbi	Ishlab chiqarishning xavfli va zararli omillari	Buyruq raqami va sanasi	Izoh*

* Tibbiy ko'rik vaqtida qo'shimcha vrach – mutaxassislarni (onkolog, allergolog va boshqalar) jalb qilishni talab qiluvchi ishlab chiqarishning kimyoviy moddalari yoki fizik omillarining ta'siri kuzatilsa, ularning organizmga spetsifik ta'siri xarakteri ko'rsatiladi.

Laborator va funksional tekshiruvlarning natijalari ko'rsatiladi (miqdoriy tavsifi).

Dalolatnoma ----- nusxada tuzildi.

1. Ish beruvchi

(F.I.O.)

(imzo)

2. Davlat sanitariya va epidemiologiya nazorati markazi xodimi

(F.I.O.)

(imzo)

3. Kasaba uyushmasi vakili

(F.I.O.)

(imzo)

Dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tish uchun

YO'LLANMA

Tashkilot shtampi

Ambulator bemorning tibbiy kartasiga (025 x.sh.)
qo'shimcha blank

Dastlabki tarzda o'tkaziladigan tibbiy ko'rikka
yo'llanma

Dastlabki tarzda o'tkaziladigan tibbiy ko'rik
natijalari

Familiyasi -----
Ismi -----
Otasining ismi -----
Tug'ilgan yili -----
Ish joyining xavfli va zararli omillari -----

Familiyasi -----
Ismi -----
Otasining ismi -----
Tug'ilgan yili -----

Tibbiy komissiyaning xulosasi

1-ilova -----
2-ilova -----
Imzo -----

mutaxassisligi bo'yicha -----

Tibbiy komissiyaning xulosasi

mutaxassisligi bo'yicha -----
Ish sharoitining noqulay omillari ta'sirida -----

Moneliklar yo'q

Davolash-profilaktika muassasasi bosh vrachi -----

Tashkilot vrachlik punktining vrachi (vrach terapevti) -----

----- 20 yil -----

Ish sharoitining noqulay omillari ta'sirida

----- Moneliklar
yo'q
Tashkilot vrachlik punktining vrachi (vrach
terapevti) -----

**Xavfli, zararli moddalar, noqulay omillar ta'siri bilan bog'liq ishlarga qo'yish
uchun qarshilik ko'rsatuvchi umumiy tibbiy moneliklar**

RO'YXATI

1. Funksional faoliyatining buzilishi bilan kechuvchi a'zolarning tug'ma nuqsonlari.
2. Funksional buzilishlar turg'un ifodalangan markaziy asab tizimining organik kasalliklari.
3. Surunkali ruhiy xastaliklar va psixo-nevrologik dispanserlarda albatta majburiy dinamik kuzatuvga muhtoj bo'lgan shu kasalliklarga teng bo'ladigan holatlar, paroksizmal o'zgarishlar bilan kechuvchi epilepsiya. Oraliq ruhiy kasalliklar yaqqol ifodalangan holatlarda tegishli ishlarga yaroqlilik masalasi psixo-nevrologik dispanserining komissiyasi tomonidan individual ravishda hal qilinadi.
4. Yaqqol ifodalangan o'zgarishlar bilan kechuvchi endokrin tizimining kasalliklari.
5. Xavfli o'smalar (davolangandan keyin mutlaq moneliklar bo'lmagan hollarda masala individual hal qilinishi mumkin).
6. Qon tizimining barcha kasalliklari (hamma bosqichlarida) (jumladan qon yaratuvchi tizimning kasalliklari).
7. Gipertoniya kasalligining III bosqichi.
8. Qon aylanishi yetishmovchiligi bilan asoratlangan yurak kasalliklari.
9. Yaqqol ifodalangan o'pka-yurak yetishmovchiligi bilan asoratlangan o'pkaning surunkali kasalliklari.
10. Nafas va qon aylanishining yaqqol ifodalangan funksional buzilishlari bilan kechuvchi bronxial astmaning og'ir turi.
11. Tuberkulyozning har qanday joylashgan faol turlari.
12. Surunkali tez-tez qaytalanadigan va asoratlanishga moyil me'da va 12 barmoqli ichakning yara kasalligi.
13. Jigar tsirrozi va faol gepatitlar.
14. Buyrak yetishmovchiligi bilan asoratlangan surunkali buyrak kasalliklari.

15. Kollagenozlar.

16. Kasbi bo'yicha ish bajarishga xalaqit beruvchi turg'un buzilishlari bo'lgan bo'g'im kasalliklari.

17. Homiladorlik va sut ajralish davri.

18. Farzand ko'rish istagi bo'lgan ayollarda anamnezida odatdagi homila nuqsonlari va homiladorlikning oxiriga yetmasligi.

19. Bachadondan qon ketishi bilan kechuvchi hayz ko'rish funksiyasining buzilishlari.

20. Glaukoma dekompensatsiya davrida.

**Vaqti-vaqti bilan o'tkazilgan tibbiy ko'riklar natijasi bo'yicha tibbiy
komissiya tomonidan tuziladigan dalolatnoma.**

20__ yil "___" _____

_____ shahri (tumani)

DALOLATNOMA

(vaqti-vaqti bilan o'tkazilgan tibbiy ko'riklar natijasi bo'yicha)

_____ tashkiloti xodimlarini vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazish natijalari
bo'yicha quyidagi mazmunda dalolatnoma tuzildi:

Komissiya tarkibi:

1. Tashkilot (sex, bo'linma) vrachi (vrach-terapevti) _____
2. Davolash-profilaktika muassasasining tibbiy sanitariya qismi vakili _____
3. Davlat sanitariya va epidemiologiya nazorati markazi xodimi _____
4. Tashkilot vakili _____
5. Tashkilotning kasaba uyushmasi vakili _____

Aniqlandiki:

Reja bo'yicha tibbiy ko'rikdan o'tishlari zarur bo'lgan xodimlar soni _____
shundan ayollar _____

Qayta aniqlangan reja bo'yicha _____
shundan ayollar _____

1.1. Tibbiy ko'rikdan o'tkazilganlar _____
shundan ayollar _____

1.2. Tibbiy ko'rikdan o'tkazilganlar foiz hisobida _____
shundan ayollar _____

1.3. Tibbiy ko'rikdan o'tmaganlar soni _____
sabablari _____

2. Tibbiy ko'rik natijasida quyidagilar aniqlanadi:

2.1. Kasbdan zaharlanishga yoki kasb kasalligiga shubha qilingan xodimlar soni _____
shundan ayollar _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.2. Birinchi marta umumiy tibbiy kasalligi aniqlangan xodimlar soni _____
(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.3. Kasb kasalligi bo'yicha birinchi marta nogironlikni olgan xodimlar soni _____
(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis, nogironlik guruhi, kasbi)

2.4. Sog'lig'iga ko'ra vaqtincha boshqa ishga o'tkazilishiga muhtoj bo'lgan xodimlar soni *(ishlab chiqarish
omillariga doir tibbiy monetiklardan tashqari)*

(familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis, monelik qilib ko'rsatilgan omil)

2.5. Sog'lig'iga ko'ra boshqa ishga doimiy muddatga o'tkazilishiga muhtoj bo'lgan xodimlar soni *(monelik
qilib ko'rsatilgan ishlab chiqarish omilidan tashqari)*

(familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis, monelik qilib ko'rsatilgan ishlab chiqarish omili)

2.6. Kasb kasalligiga chalangani sababli boshqa ishga o'tkazilishiga muhtoj bo'lgan xodimlar soni _____

(familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis, monelik qilib ko'rsatilgan ishlab chiqarish omili)

2.7. Nogironlik guruhini aniqlash uchun Tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasiga yuborilgan xodimlar soni _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.8. Davolanishga yuborilishi zarur bo'lgan xodimlar soni _____

2.8.1. Statsionarda davolanishga _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.8.2. Sanatoriy-kurortda davolanishga _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.8.3. Sanatoriy-profilaktoriyda davolanishga _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

2.9. Parhez ovqatlanishga va maxsus ovqatlanishga muhtoj bo'lgan xodimlar soni _____

(tashkilot (sex, bo'linma), familiyasi, ismi, otasining ismi, tashxis)

3. Oldingi yilgi dalolatnoma bajarilishi tekshirildi _____

dalolatnoma bajarilganligining natijalari _____

4. Komissiya vaqt-vaqti bilan o'tkaziladigan tibbiy ko'rik natijalari bo'yicha quyidagi sog'lomlashtiruvchi tadbirlar majmuini tavsiya etadi:

4.1. Tashkilot rahbari _____

4.2. Kasaba uyushmasi raisi _____

Davolash-profilaktika muassasasi bosh vrachi _____

Imzolar:

1. Tashkilot (sex, bo'linma) vrachlik punktining vrachi (vrach terapevti)	_____	_____
	(F.I.O.)	(imzo)

2. Davolash-profilaktika muassasasining tibbiy sanitariya qismi vakili	_____	_____
	(F.I.O.)	(imzo)

3. Davlat sanitariya va epidemiologiya nazorati markazi xodimi	_____	_____
	(F.I.O.)	(imzo)

4. Tashkilot vakili	_____	_____
	(F.I.O.)	(imzo)

5. Kasaba uyushmasi vakili	_____	_____
	(F.I.O.)	(imzo)

Tayanch so'z va iboralar: Ish vaqti; ish kuni; ish smenasi; ish haftasi; ish rejimi; normal ish vaqt; ish tartibi; to'liqsiz ish vaqt; qisqartirilgan ish vaqt; ish grafigi; ish vaqtdan tashqari ish; dam olish vaqti; ish kuni; ish haftasi; bayram kuni; ta'til; mehnat ta'tili; qo'shimcha ta'til; yillik ta'til; ijtimoiy ta'til.

Nazorat savollari

- 1.Mehnat intizomi nima va mehnat intizomini ta'minlash qanday ahamiyatga ega?
- 2.Mehnat intizomini mustahkamlashning qanday huquqiy turlari sizga ma'lum?
- 3.Xodimlar uchun ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilash tartibi qanday?
- 4.Xodimlarni ishdagi yutuqlari uchun rag'batlantirishning tartiblari hamda shakllari qanday?
- 5.Intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik deganda nimalar tushuniladi?
- 6.Intizomiy jazo choralarining qanday turlari mavjud?
- 7.Intizomiy jazo qo'llash tartibini aytib bering.
- 8.Intizomiy jazo qo'llash muddatlari qanday?
- 9.Intizomiy jazo ustidan jazo olgan xodim qanday muddatda va qaysi tartibda shikoyat qilishi mumkin?
- 10.Maxsus intizomiy javobgarlik choralari va uni qo'llash haqida nimalarni bilasiz?
- 11.Mehnat nizolari deganda nimani tushunasiz?
- 12.Intizomiy jazo ustidan xodim kimga shikoyat qiladi?
- 13.Mehnat nizosini ko'rishni so'rab sudga murojaat qilishga qanday shaxslar haqli hisoblanadilar?
- 14.Ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni undirish yuzasidan qanday da'vo muddati qo'llaniladi?
- 15.Xodim mehnat nizolari ko'rilishida ishtirok etish uchun advokat taklif etishga haqlimi?
- 16.Ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
- 17.Ish vaqtining qanday turlari mavjud?
- 18.Normal ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
- 19.To'liqsiz ish vaqti tushunchasiga to'xtalib o'ting.
- 20.Ish vaqtining normal muddati necha soat etib belgilangan?

21. Qisqartirilgan ish vaqti qaysi xodimlarga nisbatan qo'llaniladi?
22. To'liqsiz ish vaqti qay tartibda amalga oshiriladi?
23. Ish vaqti rejimi deganda nimani tushunasiz?
24. Fungi ish vaqti deganda nimani tushunasiz va uning muddatini ayting?
25. Ish vaqtidan tashqari ishlar deganda nimani tushunasiz?
26. Dam olish vaqti deganda nimani tushunasiz?
27. Dam olish vaqtining qanday turlari mavjud?
28. Ish kunlari orasidagi dam olish vaqti deganda nimalarni tushunasiz?
29. Yillik mehnat ta'tillari deganda nimani tushunasiz?
30. Qanday hollarda bayram kunlari ishga jalb etishga yo'l qo'yiladi?
31. Qo'shimcha ta'tillar kimlarga nisbatan beriladi?
32. Yillik uzaytirilgan ta'tillar qaysi xodimlarga nisbatan qo'llaniladi?
33. Ta'tillarning eng ko'p muddati necha kun etib belgilangan?
34. Ijtimoiy ta'tillar deganda nimani tushunasiz?
35. Qonunda ish haqi saqlanmagan ta'til berishga qanday holatlarda yo'l qo'yiladi?

III BOB. ISHLAB CHIQARISH SANITARIYASI VA GIGYENASI

3.1. Ishlab chiqarish jarayonlarida zararli omillar va ulardan himoyalash tadbirlari

Odam umrining ko'p vaqtini mehnat egallaydi, agar inson ish faoliyatida o'rnatilgan barcha tartib-qoidalarga rioya qilmasa, bu o'z navbatida inson mehnat faoliyatiga va sog'ligiga jiddiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Ishlab chiqarish sharoiti - bu insonni o'rab turgan atrof muhitning bir qismini tashkil qilib, uning tarkibiga tabiat-iqlimga bog'liq bo'lgan hamda insonning kasbiy faoliyatiga ta'sir etuvchi xavfli va zararli omillar (shovqin, silkinish, zaharli tutunlar, gazlar, changlar, nurlanishlar va hakazo) kiradi.

Ishlab chiqarishdagi zararlari deb, ish unumdorligining pasayishi, zaharlanish va kasalliklarning paydo bo'lishi, kasallanishning ortib ketishi va vaqtinchalik mehnat faoliyatining yo'qolishi va boshqa salbiy oqibatlarga olib kelishiga aytiladi.

Xavfli omillar- muayyan bir sharoitda inson sog'ligiga zarar keltirishi yoki organizmni halokatga olib kelishi mumkin bo'lgan omillar. Xavfli omillarga ishlab chiqarishdagi zaharli kimyoviy, biologik moddalar, ionlantirish xususiyatiga ega bo'lgan nurlar va boshqa kuchli ta'sir etuvchi kuchlar kiradi.

Zaharli kimyoviy moddalarning yo'l qo'yiladigan eng oxirgi darajasidan yuqori miqdorda yoki biologik xavfli ta'sirlarning inson tanasiga o'tishi natijasida kuchli kimyoviy yoki biologik zaharlanish yuz berib, insonning o'limiga olib keladi. Shuningdek, ionlashtirish xususiyatiga ega bo'lgan nurlarning yuqori miqdordagi dozasi ta'sirida ham inson hayoti xavf ostida qoladi.

Zararli omillar- insonning ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi yoki biror-bir kasallikka olib kelishi mumkin bo'lgan omillar. Zararli omillarga ishlab chiqarishdagi changlar, tutunlar, gazlar, bug'lar, yo'l qo'yiladigan oxirgi darajadan yuqori qiymatga ega bo'lgan ishlab chiqarish mikroiklimining gigiyenik me'yorlari, shovqin, titrashlar, yoritilganlik, elektr va magnit maydonlari va boshqalar kiradi.

Masalan: ishlab chiqarish changlari Pnevmonioz kasalliklaridan tashqari teri kasalliklarini ham keltirib chiqaradi.

Xavfli va zararli omillarning ta'sir xususiyatlari ularning tarkibiga, tuzilishiga, fizik-kimyoviy xossalriga, miqdoriga, ta'sir etish yo'llariga, holatiga, uchuvchanligiga, suvda, yog'da eruvchanligiga va boshqa ko'rsatkichlarga bog'liq.

Ishlab chiqarish muhitidagi xavfli va zararli omillar 4-guruhga bo'linadi (GOST 12.0.003-83 – Xavfli va zararli ishlab chiqarish ko'rsatkichlari tasnifi):

1. Fizikaviy. 2. Kimyoviy. 3. Biologik. 4. Psixofiziologik

1. Fizikaviy ishlab chiqarilayotgan mahsulot va ishlab chiqarish uskunalarining himoyalangan harakatlanuvchi elementlari, ish uchastkasida turli gazlar tarqalishi va changlar ko'tarilishi, elektr tarmoqlaridagi quvvatning, elektromagnit maydonining me'yordan yuqori bo'lishi, shovqin, silkinish va boshqa turdagi titrashlar, nurlanishlar, yoritilish darajasi, iqlim o'zgarishlari: ob-havo haroratining me'yordan ortiq isishi yoki sovib ketishi va boshqalar.

2. Kimyoviy -zaharli moddalarning paydo bo'lishi va ularning inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatishi.

3. Biologik - kasallangan mikroorganizmlar (bakteriyalar, viruslar, riketsiyalar), makroorganizmlar (o'simliklar va xayvonlar), mikrob preparatlari, biologik pestitsidlar va boshqalar.

4. Psixofiziologik - ta'sir etish xususiyatiga qarab jismoniy va psixologik turlarga bo'linadi.

Jismoniy (statistik va dinamik) zo'riqish – og'ir yukni olib o'tish, inson jismoniy holatining buzilishi, inson tana a'zolarining katta bosim ostida bo'lishi va boshqalar.

Psixologik (nerv faoliyatining) zo'riqishi – aqliy faoliyatni keragidan ortiq ishlatish, his-hayajonning ortib ketishi.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, insonning mehnat qilish jarayonida energiya sarflanishi bajariladigan ishining og'ir yengilligiga, ishning oddiy-murakkabligiga, emotsional zo'riqish darajasi va ishlab chiqarish muhitining gigiyenik normalariga bog'liq bo'ladi.

Demak, insonning turli ko'rinishdagi mehnat faoliyatlarini amalga oshirishda, ularning aqliy va jismoniy qobiliyatlarini xisobga olish, inson organizmining mehnat qilish qobiliyatlarini oshirish uchun kerakli choralarni ko'rish va ishchi-xizmatchilar uchun kerakli shart-sharoitlarni yaratish talab etiladi.

3.2. Ishlab chiqarish mikroiqlimi, uning inson organizmiga ta'siri, sanitar-gigiyenik me'yorlari

Ishlab chiqarish xonalarining mikroiqlimi – ushbu xonalar ichki muhitining meteorologik sharoitlari bo'lib, havo harorati, uning namligi va harakatchanligi, bosimi kabi omillar bilan xarakterlanadi. Shu bilan birga mikroiqlim tushunchasiga insonning mehnat qilish qobiliyatiga, sog'ligiga ta'sir ko'rsatadigan, ishlab chiqarish jarayonida qo'llaniladigan qurilma, asbob-uskuna, ishlanadigan material va buyumlardan ajralib chiqadigan issiqlik, infraqizil va ultrabinafsha nurlar kiradi.

Ishlab chiqarish muhitining mikroiqlimiga ikkita asosiy *ichki* va *tashqi* *sabablar* bog'liq bo'ladi.

Ichki sabablar nisbatan doimiy xarakterga ega bo'lib, ishlab chiqarish texnologiyasiga, qo'llanadigan asbob-uskunalariga va sanitar-texnik qurilmalarga bog'liq bo'ladi. Ichki sabablarning ta'sir kuchi qo'llaniladigan asbob-uskunalarining quvvatiga va sanitar-texnik qurilmalarning sifatiga bog'liq bo'ladi.

Tashqi sabablar o'zgaruvchan xarakterga ega bo'lib, yil fasllariga, ob-havoga, kecha va kunduzga bog'liq bo'ladi. Tashqi sabablarning ta'sir kuchi binolarning devoriga, tomiga, qanday materialdan qurilganiga, romlarning bor-yo'qligiga va ularning sifatiga bog'liq bo'ladi.

Ishlab chiqarish binolarning issiqlik rejimi, bino ichiga tushib turgan quyosh nurlaridan ajralib chiqadigan issiqlikdan iborat bo'ladi. Ishlab chiqarish binolaridagi ajralib chiqadigan issiqlikning bir qismi ochiq joylardan tashqariga chiqib ketadi, qolgan ikkinchi qismi bino havosini qizishiga sababchi bo'ladi.

Ishlab chiqarish binolarida havo issiq jismlarga tegishi natijasida isiydi, yengillashadi va yuqoriga ko'tariladi, o'ning o'rnini esa undan sal og'irroq sovuq havo egallaydi, o'z navbatida u ham issiq jismlarga tegib isiydi va yuqoriga

ko'tariladi. Shunday qilib, havoning doimiy harakatda bo'lgani uchun faqat issiq jismlar atrofidagi havo isib qolmasdan ishlab chiqarish binolarining hamma yeridagi havo isiydi. Bu jarayon konveksion issiqlik uzatilishi deyiladi.

Hamma qizigan jismlar o'zidan nurlar chiqaradi. Nurlar xarakteri jismning haroratiga bog'liq bo'ladi. Issiqlik ajralib chiqaradigan jismlarning harorati 500°C va undan yuqori bo'lsa ko'zga ko'rinadigan yorug'lik nurlari bilan birga, ko'zga ko'rinmaydigan infraqizil nurlar ajralib chiqa boshlaydi.

O'zidan issiqlik chiqaradigan jismlarning harorati $2500-3000^{\circ}\text{C}$ va undan yuqori bo'lganda, yorug'lik va infraqizil nurlar bilan bir qatorda ultrabinafsha nurlar ham ajralib chiqa boshlaydi. Bu nurlar ishlab chiqarish binolari havosini isitmaydi, lekin ular tarqalish yo'lida har xil jismlarga duch kelib shu jismlarda qisman yutiladilar, yutilish jarayonida nur energiyasi issiqlik energiyasiga aylanish natijasida jismlarni qizdiradi va o'z navbatida qizigan jismlar issiqlik manbai bo'lib, atrofidagi havoni isitadi.

Havoda har doim bir oz miqdorda suv bug'lari bo'ladi. Bir kilogramm yoki bir kubometr havodagi suv bug'larining miqdori (gramm hisobidagi) uning maksimal namligini belgilaydi. Maksimal namlik havo haroratiga bog'liqdir, havo harorati qanchalik yuqori bo'lsa, unda suv bug'lari shunchalik ko'p bo'lishi mumkin, ya'ni uning maksimal namligi shunchalik katta bo'ladi.

Ayni vaqtda bir kilogramm yoki bir kubometr havodagi suv bug'larining miqdori havoning absolyut namligi deb ataladi.

Ayni haroratda absolyut namlikning maksimal namlikka bo'lgan nisbati havoning nisbiy namligi deb ataladi va u foizda ifodalanadi.

Inson organizmi havo haroratining juda katta o'zgarishiga moslasha oladi. Chunki odam organizmida uzluksiz ravishda issiqlik paydo bo'ladi va u tashqariga ajralib chiqib turadi, buning natijasida issiqlikning paydo bo'lishi va sarf qilinishi orasidagi doimiy nisbat hamda harorat bir xil darajada saqlanib turadi. Bu fiziologik jarayon esa organizmning issiqlik almashuvi deyiladi.

Odam organizmida uzluksiz paydo bo'ladigan issiqlik tashqariga uch xil yo'l bilan chiqadi: konveksiya, nur tarqatish va terlash. Normal mikroiklimda (havo

harorati 20°C atrofida) konvektsiya yo'li bilan 30%, nur tarqatish yo'li bilan 45%, terlash yo'li bilan esa 25% atrofida organizmdan issiqlik ajralib chiqadi.

Noqulay iqlim sharoitida organizmning issiqlik almashuvi jarayoni buzilishi natijasida, organizmdagi hayotiy zarur a'zolarining normal ishlashi qiyinlashadi va fiziologik funksiyalari o'zgaradi. Yuqori harorat yurak va qon tomir tizimiga juda katta ta'sir ko'rsatadi. Yuqori harorat ta'sirida organizm harorati ko'tariladi. Yuqori harorat ta'siri natijasida qon bosimi pasayadi, qonning kimyoviy tarkibi o'zgaradi, tomir urushi tezlashadi. Issiq havo ta'sirida organizmdan suyuqliklar bilan bir qatorda juda ko'plab gazlar ham ajralib chiqadi. Organizmning suv tuzi balansi buzilishi natijasida kishilar tomir tortish kasalligiga uchrashlari mumkin. Yuqori harorat ovqatlanish a'zolariga va vitamin almashuviga ham yomon ta'sir qiladi. Kishilar juda issiq muhitda uzoq muddat ishlashi natijasida ular organizmi qizib ketishi, ya'ni issiq urushi mumkin. Butun organizmning ortiqcha qizib ketishidan paydo bo'lgan issiq urushidan oftob urushini farq qilish kerak.

Oftob urushi issiqlik nurlarining to'g'ridan-to'g'ri boshga ta'sir qilishidan va bosh miyaning 40-42 gradusgacha isishida paydo bo'ladi. Bunda tana harorati normal holda qolishi yoki salgina ko'tarilishi mumkin. Ba'zida oftob-issiqlik urushining aralash formalari uchraydi.

Sovuq havoning organizmga ta'siri natijasida organizmlarning har xil bakteriyalarga bo'lgan qarshiligi susayadi. Natijada kishilar gripp, nafas olish yo'llari, o'pka shamollashi, nerv va bosh miyaning shamollashi kasali bilan kasallanadilar. Shuning uchun ham bu kasalliklar shamollash kasalligi deb ataladi.

Infraqizil nurlarning organizmga ta'siri issiq havo ta'siridan farq qilib, avvalo mahalliy ta'sir ko'rsatadi. Infraqizil nurlarning mahalliy ta'siri organizmning nurlanayotgan qismida issiqlik sezilishi bilan ifodalanadi. Nurlanish darajasi qancha yuqori bo'lsa issiqlik sezishi ham shuncha yuqori bo'ladi, hatto kuyishgacha borib yetadi. Infraqizil nurlar ta'sirida tana harorati ko'tariladi, tomir urushi va gaz almashuvi tezlashadi, ba'zida esa qon bosimi pasayishi va nafas olishning tezlashishi kuzatiladi. Infraqizil nurlarning organizmga ta'sirining o'ziga

xos xususiyati shundan iboratki, oqsil tuqimalaridan kimyoviy o'zgarish keltirib chiqaradi. To'g'ridan-to'g'ri ko'zga tushganda esa ko'z gavharini xiralashtiradi.

Ultrabinafsha nurlar ko'zga ta'sir qiladi, ko'z unga qum kirganga o'xshab og'riydi, ko'z yorug'likdan qo'rqadi, qizaradi va bir oz shishadi. Bular hammasi elektrooftalmiya kasalligiga xos bo'lib, ultrabinafsha nurlar ta'sir qilgandan 6-8 soat keyin bilinadi, gohida ikki sutkagacha davom etadi. Ultrabinafsha nurlar nisbatan katta bo'lmagan miqdorda organizmga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Ular organizmda qon ko'payishiga D vitaminining paydo bo'lishiga va modda almashuvining yaxshilanishiga sababchi bo'ladilar. Bulardan tashqari ultrabinafsha nurlar havodagi va narsalardagi bakteriyalarni o'ldiradilar. Mana shu xususiyatga ko'ra ultrabinafsha nurlar tibbiyotda davollash va profilaktika vositasi sifatida keng qo'llaniladi. Havoning namligi va harakatchanligi ham kishi organizmiga sezilarli ta'sir qiladi va organizmning issiqlik almashuvining o'zgarishida ifodalanadi.

Ishlab chiqarish mikroiqlimi normalari "Sanoat korxonalarini loyihalash sanitariya normalari" (SN 245-71)ga, "Mehnat xavfsizligi standartlari tizimi", "Ish zonasi mikroiqlimi" GOST 12.1.005-76 ga asosan belgilanadi. Ular gigiyenik va texnik-iqtisodiy tartiblar hamda talablarga asoslangan.

Sanoat korxonalarida xonalarning xili (oddiy, issiq), yil fasllari (issiq, sovuq, o'zgaruvchan) va ish kategoriyasiga (yengil, o'rtacha va og'ir) qarab, ulardagi harorat, nisbiy namlik va havo harakati tezligining ish joylari uchun ruxsat etilgan, optimal normalari belgilangan. Ishlarning kategoriyalari (toifasi) – organizmning umumiy energiya sarflari asosida ishlarni og'irlik darajasiga ko'ra chegaralarini belgilab qo'yish. Ish kategoriyalari quyidagicha belgilanadi:

Yengil jismoniy ishlar (I toifa) Ia toifa uchun energiya sarfi 120 kkal/soatgacha va Ib toifa uchun 120 dan 150 kkal/soatgacha bo'lgan faoliyat turlarini qamrab oladi.

Ia toifaga o'tirgan holda bajariladigan va jismoniy zo'riqishni talab qilmaydigan ishlar kiritiladi.

Ib toifaga o'tirgan, tik turgan yoki yurgan holda va birmuncha jismoniy zo'riqish bilan birgalikda bajariladigan ishlar kiritiladi.

O'rta og'irlikdagi jismoniy ishlar (II toifa) Ila toifa uchun energiya sarfi 150 dan 200 kkal/soatgacha, IIb toifa uchun 200 dan 250 kkal/soatgacha bo'lgan faoliyat turini qamrab oladi.

Ila toifaga yurgan holda bajariladigan, mayda (1 kg gacha bo'lgan) buyum yoki ashyolarni turgan yoki o'tirgan holda ko'chirish bilan bog'liq bo'lgan va muayyan jismoniy zo'riqishni talab qiladigan ishlar kiritiladi.

IIb toifaga turgan holda bajariladigan, uncha katta bo'lmagan (10 kg gacha) yuklarni tashish bilan bog'liq va mo'tadil jismoniy zo'riqishni talab qiladigan ishlar kiritiladi.

Og'ir jimoiniy ishlar (III toifaga) energiya sarfi 250 kkal/soatdan ortadigan faoliyat turlarini qamrab oladi.

III toifaga doimiy ravishda siljish ancha og'ir (10 kg dan ortiq) yuklarni ko'chirish va tashish bilan bog'liq bo'lgan va katta jismoniy zo'riqishni talab qiladigan ishlar kiritiladi.

Energiya sarflariga ko'ra bajariladigan ish toifalari bo'yicha ishlab chiqarish xonalarini tavsiflash tegishli xonada ishlovchilarning 50% dan ortig'i bajaradigan ish toifasidan kelib chiqqan holda belgilangan tartibda idoraviy me'yoriy hujjatlar bilan kelishilgan holda amalga oshirilishi kerak.

Harorat, nisbiy namlik va havo harakati tezligi optimal va yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdorlar ko'rinishida normalanadi.

Eng maqbul mikroiqlim sharoitlari (optimal miqdorlar) deganda odamga uzoq muddat davomida va muntazam ta'sir qilganda issiqlik boshqarilishi reaksiyasini ko'paytirmasdan organizmning normal funksional va issiqlik holatini saqlashni ta'minlaydigan mikroiqlim parametrlarining yig'indisi tushuniladi. Ular issiqlik sezish mo'tadilligini vujudga keltiradi va ish qobiliyatini oshirishda muhim shart-sharoit hisoblanadi.

*Yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan (YQMB) mikroiqlim sharoitlari*nsonga uzoq vaqt davomida va muntazam ta'sir o'tkazish natijasida organizmning funksional va

issiqlik holatdagi o'zgarishlarni, fiziologik moslashish imkoniyatlaridan chetga chiqmaydigan issiqlik boshqarilishi reaksiyalarining kuchayishini bartaraf etadigan va me'yorga soladigan mikroiklim parametrlari yig'indisini ifodalaydi. Bunda sog'liq uchun xatarli holatlar vujudga kelmaydi, biroq nomotadil issiqlik sezgilari, o'zini his qilish, kayfiyatning yomonlashuvi va ish qobiliyatining pasayishi kuzatilishi mumkin.

Ishlab chiqarish xonalari mikroiklimini sanitar-gigiyenik normativlari (O'zR SanQvaN № 0324-16) korxonalardagi ishlab chiqarish xonalarining ishchi hududlari uchun mikroiklim ko'rsatkichlarining bajariladigan ishning og'irligi va yil fasllarini hisobga olgan holda eng maqbul va yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdorlarini belgilab beradi va ularni o'lchash hamda baholash uslublarini o'z ichiga oladi.

Me'yorlar yer osti va tog' qazilmalari, harakatlanuvchi transport vositalari, chorvachilik va parrandachilik xonalari, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini saqlash xonalari, sovutkichlar, omborxonalar va shu kabilarning mikroiklimiga tegishli emas.

Mikroiklim ko'rsatkichlarini maqbul va yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan kattaliklari. Yopiq ishlab chiqarish xonalaridagi meteoromantiqiy sharoitlarini (mikroiklim) tavsiflovchi ko'rsatkichlar quyidagilardir:

- havoning harorati;
- havoning nisbiy namligi;
- havoning harakat tezligi;
- issiqlik nurlanishi jadalligi.

Mikroiklimning maqbul ko'rsatkichlari ishlab chiqarish binolarini ishchi hududlarini doimiy va doimiy bo'lmagan chegaralanmagan ish joylariga joriy qilinadi. Yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan ko'rsatkichlar esa ishchi hududning doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylari uchun o'rnatiladi. Ishlab chiqarish xonalarining ishchi hududidagi havoning harorati, nisbiy namligi va harakatlanish tezligining maqbul va yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan ko'rsatkichlari 3.1-jadvalda ko'satilgan kattaliklarga mos bo'lishi kerak.

3.1-jadval

Ishlab chiqarish xonalarining ishchi hududidagi havoning harorati, nisbiy namligi va harakat tezligining maqbul va yo'l yo'yilishi mumkin bo'lgan normativlaril davrlari	Ish toifasi	Harorat, °C						Nisbiy namlik, %	Harakatlanish tezligi, m/s					
		maqbul	yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan			ish joylarida	doimiy emas		doimiy emas	maqbul	doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylarida yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgandan ko'p bo'lmagan	maqbul ortiq bo'lmagan	doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylarida yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan	
			yuqori chegara		quyi chegara									
			doimiy	doimiy emas	doimiy									doimiy emas
Yilning sovuq davri	Engil – Ia	22-24	25	26	21	18		75	40-60	75	0.1	0.1 ko'p bo'lmagan		
	Engil – Ib	21-23	24	25	20	17		75	40	75	0.1	0.2 ko'p bo'lmagan		
	O'rtta og'irlikda – IIa	18-20	23	24	17	15		75	40	75	0.2	0.3 ko'p bo'lmagan		
	O'rtta og'irlikda – IIb	17-19	21	23	15	13		75	40	75	0.2	0.4 ko'p bo'lmagan		
	Og'ir – III	16-18	19	20	13	12		75	40-60	75	0.3	0.5 ko'p bo'lmagan		
	Engil – Ia	25-27	31	32	24	23		30 (32°C bo'lda)	40-60	30 (32°C bo'lda)	0.1	0.3-0.5		
Yilning iliq davri	Engil – Ib	24-26	31	32	23	22		35 (31°C bo'lda)	40-60	35 (31°C bo'lda)	0.2	0.3-0.6		
	O'rtta og'irlikda – IIa	23-25	30	31	22	21		40 (30°C bo'lda)	40-60	40 (30°C bo'lda)	0.3	0.3-0.7		
	O'rtta og'irlikda – IIb	22-24	29	30	21	20		45 (29°C bo'lda)	40-60	45 (29°C bo'lda)	0.3	0.4-0.7		
	Og'ir – III	21-23	27	29	20	19		500 (28°C bo'lda)	40-60	500 (28°C bo'lda)	0.4	0.4-0.7		

Mikroiqlimning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan ko'rsatkichlari, qachonki ishlab chiqarishning texnomantiqiy talablari bo'yicha, texnik va iqtisodiy sabablarga ko'ra maqbul me'yorlar bilan ta'minlash imkoni bo'lmagan holatlarda o'rnatiladi.

Yilning iliq davrida harakatning katta tezligi havoning maksimal haroratiga, kichigi esa— havoning minimal haroratiga mos keladi. Oraliq kattaliklar uchun havoning haroratlari, uning harakatlanish tezligi interpolyasiya usulida aniqlanishi mumkin; havoning harorati minimal bo'lganda uning harakatlanish tezligi 0,1 m/sek. dan pastroq qilib - yengilroq ishda bo'lsa hamda 0,2 m/sek pastroq bo'lganda- o'rtacha og'irlikdagi va og'ir ishda qabul qilinishi mumkin.

Mikroiqlimning maqbul ko'rsatkichlarini ta'minlab berishda hududni konstruksiya (devor, shift, pol) lar yoki qurilma (ekran va sh.k.) lar ishchi hududini o'rab turgan ichki yuza sirtlarining harorati, shuningdek, texnomantiqiy uskunalar yoki uni to'sib turuvchi qurilmalarning tashqi yuzalarining harorati alohida ish toifalari uchun havo haroratining 3-jadvalda o'rnatilgan maqbul miqdorlaridan ortib ketishi 2°C dan ortiq chiqishi mumkin emas, to'sib turuvchi konstruksiyalarning ichki yuzalari harorati havo haroratining maqbul miqdorlaridan past yoki yuqori bo'lsa, ish joylari ulardan kamida 1m uzoq masofada joylashtirilishi lozim. Ishchi hududning balandligi va gorizontal o'lchami bo'yicha havo haroratining ko'tarilishi yoki pasayishi, uning smena davomidagi o'zgarishlari ayrim ish toifalari uchun tuzilgan 3.3-jadvalda ko'rsatilgan havo haroratining maqbul chegaralaridan chetga chiqmasligi kerak.

Yilning sovuq davrida ish joylarini deraza oynalari orqali radiatsion sovub ketishidan, iliq davrida esa-quyosh nurini to'g'ridan-to'g'ri tushishidan himoya qilish chora-tadbirlarini o'tkazishni nazarda tutish kerak.

Mikroiqlimning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan ko'rsatkichlar miqdorini ta'minlab berishda konstruksiyalar (devor, pol, shift) lar yoki qurilma (ekranlar va sh.k) larning ishchi hududlarini to'sib turuvchi ichki yuzalarning harorati alohida ish toifalari uchun tuzilgan 3.3-jadvalda belgilangan havo haroratining, yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdorlari chegarasidan chetga chiqmaslik lozim.

Barcha ish toifalarida ishchi hududning balandligi bo'yicha havo haroratining o'zgarishlari 3°C gacha bo'lishi mumkin.

Ishchi hududning gorizontall kengligi bo'yicha hamda ish smenasi davomida havo haroratining o'zgarishlari engil ishlarda 4°C gacha, o'rtacha og'irlikdagi ishlarda 5°C gacha, og'ir ishlarda 6°C gacha bo'lishiga yo'l qo'yilishi mumkin, bunda smena davomida xonalarning turli qismlarida va har xil balandlikda o'lchangan havo haroratining mutlaq qiymatlari yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdorlarning 3-jadvalda ko'rsatilgan chegaralaridan chetga chiqmasligi kerak.

Atrofi o'rab qo'yilgan konstruksiya va qurilmalar sirtining haroratiga belgilangan xonalar ish joylarini umumiy va mahalliy isitish va sovutish tizimlariga tarqatilmaydi.

Ishlovchilarning texnomantiqiy uskunalarining qizdirilgan sathidan, yoritish uskunalaridan doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylaridagi insolyasiyadan issiqlik ta'sirida nurlanishining shiddati tana yuzasining 50% va undan ortiq qismi nurlanganda 35 Vt/m^2 dan, nurlangan yuza miqdori 25% dan 50% gacha bo'lganda 70 Vt/m^2 dan, tana yuzasining 25% gacha nurlanganda 100 Vt/m^2 oshmasligi kerak.

Ishlovchilarning ochiq manbalar (qizdirilgan metall, shisha, «ochiq» alanga) dan issiqlik ta'sirida nurlanishi shiddati tana yuzasining 25% gacha qismi nurlanganda 140 Vt/m^2 ortib ketmasligi hamda shaxsiy himoya vositalari, jumladan yuz va ko'zlarni himoyalash vositalaridan foydalanish shart qilib qo'yilishi lozim.

Bunda doimiy ish joylarida havoning harorati yilning issiq fasli uchun maqbul qiymatlarning 3-jadvalda ko'rsatilgan yuqori chegaralardan, doimiy bo'lmagan ish joylarida esa doimiy ish joylari uchun yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan yuqori chegaralardan ortib ketmasligi kerak.

Mikroiqlimning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan me'yoriy miqdorlarini belgilash ishlab chiqarish jarayoniga texnomantiqiy talablar, ularni ta'minlashning texnomantiqiy jihatdan iloji bo'lmaganligi yoki maqsadga muvofiq emasligi iqtisodiy asoslanganligi tufayli imkoni bo'lmagan ishlab chiqarish xonalarida ishlovchilarni yuz berishi mumkin bo'lgan qizib ketish va sovuqqotishdan

himoyalash uchun tadbirlar: havoni mahalliy sovitish, havo dushlari, dam olish va isinish xonalari, yuqori yoki past haroratdan himoyalash uchun maxsus kiyimlar, shaxsiy himoya vositalari, ish va dam olish vaqtini reglamentlash kabilar ko'zda tutilishi lozim. Issiqlikdan shikastlanishning oldini olish maqsadida to'sib turuvchi yuzalarning harorati 45°C dan ortib ketmasligi kerak.

O'lchash va baholash uslublariga qo'yilgan umumiy talablar. Mikroiklim parametrlarini o'lchash yilning issiq va sovuq fasllarida bir kun davomida ish smenasining boshida, o'rtasida o'tkazilishi lozim. O'lchashlar texnomantiqiy va boshqa sabablar tufayli mikroiklim sharoitlari tebranib turgan holatlarda ishlovchilarga ish smenasi davomida yuz beradigan eng katta va eng kichik termik yuklamalar sharoitida ham o'tkazilishi kerak.

Mikroiklim ko'rsatkichlarining o'lchangan miqdorlari 3.3-jadvaldagi, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 bandlardagi me'yoriy talablarga mos kelishi kerak.

O'tirgan holda bajariladigan ishlarda havoning harorati, nisbiy namligi va harakat tezligi poldan yoki ish maydonchasidan 1,0 m balandlikda, tik turgan holda bajariladigan ishlarda esa 1,5 m balandlikda o'lchanadi. O'lchashlar doimiy ish joyida ham, doimiy bo'lmagan ish joylarida ham mahalliy issiqlik chiqarish, sovitish yoki namni chiqarish (qizdirilgan agregatlar, derazalar, eshiklar o'rni, darvozalar, ochiq vannalar va h.k.) manbalaridan eng yaqin va eng uzoq masofada bir marotaba o'lchanadi.

Ish joylari zichligi katta bo'lgan xonalarda mahalliy issiqlik chiqarish, sovitish yoki nam chiqarish manbalari mavjud bo'lmagan xonalarda havoning harorati, nisbiy namligi va harakat tezligini o'lchash uchastkalari butun xona bo'ylab 3.1-jadvalga muvofiq taqsimlanadi.

3.2-jadval

**Mikroiklim parametrlarini
o'lchash uchastkalarining eng kam miqdori**

Xonaning maydoni, m ²	O'lchash uchastkalari soni
100 gacha	4
101 – 400	8
400 dan ortiq	Uchastkalar soni ular orasidagi masofa bilan belgilanadi, ushbu masofa 10 m dan ortmasligi lozim

Tadqiqot maqsadlariga muvofiq ravishda ishchi hududning tikligi bo'yicha, havo harorati va uning harakat tezligidagi tafovutlarni aniqlash uchun pol yoki ish maydonchasidan 0,1; 1,0 va 1,7 m balandlikda tanlab o'lchashlar o'tkaziladi.

Mazkur darajalarda o'lchangan miqdorlarning har biri 3.1-jadvalning, 2.4, 2.5, 2.6 bandlarning talablariga mos kelishi kerak.

Nurli issiqlik manbalari mavjud bo'lgan sharoitda doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylarida issiqlik nurlanishining shiddatligini uskuna priyomnigini pol yoki ish maydonidan 0,5; 1,0 va 1,5 m balandlikda tushadigan oqimga perpendikulyar joylashtirilgan holda manbalarning har biridan eng yuqori issiqlik nurlanishining yo'nalishi bilan aniqlash zarur.

Ushbu darajalarning har birida issiqlik nurlanishi o'lchangan issiqlik inurlanishining shiddati 2.7 bandning me'yoriy talablariga mos kelishi lozim.

To'sib turuvchi konstruksiyalar (devorlar, shift, pol) lar yoki qurilmalar (ekran va sh.k.) larning ichki yuzalarining, texnomantiqiy uskunalar yoki to'sib turuvchi qurilmalarning tashqi yuzalarining haroratini o'lchash ishchi hududda doimiy va doimiy bo'lmagan ish joylarida bajarilishi kerak.

Havoning harorati va nisbiy namligi psixrometrik tamoyillarga asoslangan uskunalar (aspiratsion psixrometr va boshqalar) bilan o'lchanishi kerak. Joylarda o'lchash vaqtida nurli issiqlik manbalarini yo'qlish sababli aspiratsion psixrometr ko'rsatkichlari bilan solishtirish sharoitlarida havo harorati va nisbiy namligi sutkalik va haftalik termograflar va gigrograflar yordamida baholanadi.

Havoning harakat tezligini rotatsiyali harakatli anemometrlar (parrakli anemometrlar) bilan o'lchash zarur. Havo harakatining kichik miqdordagi (0,3 m/s dan kam) tezliklari, ayniqsa turli yo'nalishlardagi oqimlar mavjud bo'lgan sharoitda elektroanemometrlar hamda silindrik yoki sharsimon katatermometrlar bilan o'lchanishi kerak.

To'sib turuvchi konstruksiyalar (devorlar, pol, shift) lar yoki qurilmalar (ekran va sh.k.) ning ichki yuzalarining, texnomantiqiy uskuna yoki uni o'rab turuvchi qurilmalarning tashqi yuzalarining issiqlik nurlanishi, harorati

termoelektrik samara tamoyiliga asoslangan uskunalar (aktinometrlar, bolometrlar, elektrotermometrlari boshqalar) bilan oʻlchash lozim.

Oʻlchash diapazoni va oʻlchov uskunalarining yoʻl qoʻyilishi mumkin boʻlgan xatoliklari 3-jadvaldagi talablarga javob berishi kerak.

3.3-jadval

Oʻlchov uskunalariga boʻlgan talablar

Oʻlchash koʻrsatkichlari	Oʻlchash diapazoni	Yoʻl qoʻyilishi mumkin boʻlgan xatolik
Quruq termometr boʻyicha havoning harorati, °C	30 dan 50 gacha	± 0,2
Illoʻllangan termometr boʻyicha havoning harorati, °C	0 dan 50 gacha	± 0,2
Yuza sathning harorati, °C	0 dan 50 gacha	± 0,5
Havoning nisbiy namligi, %	10 dan 90 gacha	± 5,0
Havoning harakat tezligi, m/s	0 dan 0,5 gacha 0,5 dan ortiq	± 0,05 ± 0,1
Issqlik nurlanishining shiddati, $\lambda t/m^2$	10 dan 350 gacha 350 dan ortiq	± 5,0 ± 50,0

Gostirlangan, kalibrlangan, zaruriyat tugʻilganda issiqlik nurlanishidan himoyalangan termometrlardan foydalanish lozim.

Oʻlchangan mikroiklim parametrlarining barchasi meʼyorlashtirilgan miqdorlar chegarasida boʻlgan taqdirda gigiyenik talab bajarilgan deb hisoblanadi.

3.3. Ishlab chiqarish changi va zaharli moddalarning inson organizmiga taʼsiri, ularga qarshi chora-tadbirlar

“Dunyoda chang va tutun boʻlmaganida, odamzod ming yil umr koʻrishi mumkin edi”.

Abu Ali ibn Sino.

Sanoatda, transport vositalarini ishlatishda va qishloq xoʻjaligidagi ishlarning deyarli hammasida chang hosil boʻlishi va ajralishi kuzatiladi. Har xil texnologik jarayonlarni bajarishda yuzaga keladigan va havoda muallaq holatda boʻladigan qattiq moddalarga **ishlab chiqarish changi** deb aytiladi.

Changlarning turlari ularning kelib chiqish manbalarini hisobga olib **tabiiy va sunʼiy changlarga** boʻlinadi.

Tabiiy changlarga tabiatda inson ta'sirisiz hosil bo'ladigan changlar kiritiladi. Bunday changlarga shamol va qattiq bo'ronlar ta'sirida qum va tuproqning eroziyalangan qatlamlarining uchishi, o'simlik va hayvonot olamida paydo bo'ladigan changlar, vulqonlar otilishi, kosmosdan ycr atmosferasiga tushadigan va boshqa hollarda hosil bo'ladigan changlarni kiritish mumkin. Tabiiy changlarning atmosfera muhitidagi miqdori tabiiy sharoitga, havoning holatiga, yil fasllariga va aniqlanayotgan zonaning qaysi mintaqaga joylashganligiga bog'liq.

Sun'iy changlarga sanoat korxonalarida va qurilishlarda insonning bevosita yoki bilvosita ta'siri natijasida hosil bo'ladigan changlar kiradi. Kelib chiqishi bo'yicha organik, mineral va aralashma changlar farqlanadi. Changning zararli ta'siri asosan uning kimyoviy tarkibiga bog'liq. Changlar organizmga gigiyenik ta'siridan tashqari texnologik jihozlarning yemirilishini tezlashtiradi, qimmatbaho materiallarni ishdan chiqarib, iqtisodiy zarar yetkazadi. Changlar ishlab chiqarish muhitining umumsanitariya holatini yomonlashtiradi, jumladan, deraza va yorituvchi asboblarni ustini qoplashi oqibatida yorug'likni kamaytiradi. Changning ba'zi turlari, masalan, ko'mir, yog'och changlari yong'in va portlashning yuzaga kelishiga sharoit yaratadi. Changning ishchilar salomatligiga zararli ta'siri chang zarralarining fizik-kimyoviy xossasiga; kattaligi va shakliga; havodagi changning miqdoriga; smena davomida ta'sir etish muddati va kasbda ishlash davriga va boshqa omillarga bog'liq bo'ladi.

Changning asosiy ta'siri, eng avvalo, nafas olganda vujudga keladi. Nafas organlarining zararlanishi: bronxit, pnevmokonioz yoki umumiy zararlanish (zaharlanish, allergiya) rivojlanishini vujudga keltirishi mumkin. Ba'zi bir changlar qo'shimcha kasalliklar tug'dirish xususiyatiga ega. Changning bu asosiy bo'lmagan ta'siri yuqori nafas yo'llari, ko'zning shilliq qavati, teri kasalliklarida ko'zga tashlanadi. Changning o'pka yo'liga kirishi zotiljam, sil, o'pka rakining kelib chiqishiga sharoit yaratishi mumkin.

Chang zarralarining shakli har xil bo'lishi mumkin: sferik, yassi, ko'p burchakli shaklda bo'ladi. Chetlari o'tkir tishli chang zarrachalari (shisha tolakabi

chang turlari) nafas yo'llariga kirganda yuqori nafas yo'llari hujayralarini mikrozararlashi, ko'zning shilliq qavati va teriga ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Changga qarshi kurashda asosiy e'tiborni uni ajralib chiqishga yo'l qo'ymaslikka qaratish kerak. Shu nuqtai nazardan texnologik jarayonga katta e'tibor berish va ajralib chiqadigan chang minimal darajada bo'lishini ta'minlash zarur. Shu maqsadda quruq, changlanadigan xom ashyolarni, ho'l yoki pasta holdagi xom ashyolar bilan almashtirib ishlov berish kerak. Changga qarshi kurashishda ho'l usulda ishlashdan foydalanish yaxshi natija beradi. Bunday usul sanoatda juda keng qo'llanilmoqda, bunga shaxta va konlarda parmalash ishlarini xo'l usul bilan olib borish, buyumlarni silliqlash va charxlashda bosim ostidagi suv bilan o'tkazish yoki suv qum aralashmasi bilan qoliplarni tozalash misol bo'ladi.

Chang ajralib chiqishini to'liq yo'qotishning iloji bo'lmasa, ishlab chiqarish jarayonini to'liq mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish zarur. Chang ajralib chiqadigan manbalarda yoki joylarda changni bosish choralari ko'riladi. Bu choralar ichida eng ko'p qo'llaniladigan changlarni suv bilan ho'llashdir. Suv maxsus suv sachratgichlardan foydalangan holda maydalab purkaladi, natijada havodagi chang ho'llanadi, og'irlashadi va pastga tushadi. Bu usul changlanadigan mahsulotlarni transportga yuklash, tashish va bir idishdan ikkinchi idishga ag'darishda keng qo'llaniladi. Agar texnologik jarayonga xalaqit bermasa suv purkashni butun ishlab chiqarish binosi bo'yicha qo'llash mumkin.

Ayrim hollarda changni bosish uchun suv bug'laridan foydalaniladi. Bug' ham suv kabi changning namligini oshiradi va natijada chang og'irlashib pastga tushadi. Bug' suv purkashdan farq qilib havoda osilib turgan changni yaxshi ho'llaydi, ammo ishlov beriladigan mahsulotlarni deyarli xo'llamaydi. Bu esa texnologik jarayon uchun muhim ahamiyatga ega, chunki ayrim hollarda texnologik jarayon ishlov beradigan mahsulotlarni quruq bo'lishini talab qiladi.

Ba'zi bir sabablarga ko'ra chang ajralib chiqishini to'liq yo'qotishni iloji bo'lmasa, changga qarshi kurashishda so'rib oladigan ventilyatordan foydalaniladi. Bu ventilyatorlar chang ajralib chiqadigan joylarga o'rnatiladi va yaxshi samara berishi uchun chang manbalarini atroflari yaxshilab o'raladi.

Chang o'tiradigan sathlar, devorlar, pollar, har xil to'siqlar silliq narsalar bilan qoplangan, changni yo'qotish(yuvish, artish, so'rib olish) oson bo'ladi.

O'ta changli muhitda qisqa muddatda (ta'mirlash, o'rnatish) ishlarini bajarayotganda, ya'ni buzilgan jihozlarni tuzatish paytlarida ishchilar maxsus himoya vositalaridan foydalanishlari zarur. Bularga nafas yo'llarini himoya qilish vositalari va changga qarshi ko'zoynaklar kiradi. Terini himoya qilish uchun esa changni o'tkazmaydigan gazmoldan tikilgan maxsus kiyim kiyiladi. Changli muhitda ishlaydigan ishchilar vaqti-vaqti bilan tibbiy qo'rikdan o'tadilar. Yangi ishga kirayotganlar esa tibbiy ko'rikdan o'tgandan keyingina ishga qabul qilinadi.

Texnosfera havosidagi kimyoviy zaharli moddalar. Xavfli kimyoviy moddalar sanoat korxonalarida xom-ashyo sifatida, masalan, buyoqlar ishlab chiqarishda anilin, yordamchi material sifatida, rezina buyumlari ishlab chiqarishda benzin, gazlamalarni bo'yashda xlor qo'llaniladi. Xavfli kimyoviy moddalar asosan qattiq, suyuq va gaz holda bo'ladi. Ayrim hollarda esa bular chang va bug' holda ham uchrashi mumkin. Xavfli kimyoviy moddalar tanaga nafas yo'llari, teri va ovqat xazm qilish yo'llari orqali kiradi. Ishlab chiqarish jarayonida xavfli kimyoviy moddalardan zaharlanish va kasallanish kasbiy zaharlanish yoki kasbiy kasallanish deyiladi.

Zaharli moddalar odam organizmiga, tanasiga va ayrim to'qimalariga ko'rsatadigan ta'siriga ko'ra shartli ravishda guruhlariga bo'linadi:

1. **Asab zaharlariga**benzin, kerosin, yog' spirtlari, karbon vodorodlar, metanol, anilin, vodorod sulfidi, dioksan, ammiak, nikotin, kofein, qo'rg'oshin, fosfor organik birikmalar kiradi. Asosan markaziy asab tizimini shikastlaydi.

2. **Jigar zaharlariga** tarkibida xlor, brom, flor, yod bo'lgan birikmalar kiradi. Jigar to'qimasi faoliyati buzilishiga, jigarning yalig'lanishiga olib keladi.

3. **Qon zaharlariga** karbon angidridi, amino-nitro brikmalarning aromatik qatori va hosilalari, fenil gidrazin, mishyak, benzol, toluol, ksilol va boshqalar misol bo'ladi. Qon tarkibining buzilishiga, karboksil va metgemogloblin hosil bo'lishiga, to'qimada kislorodning kamayib ketishiga, hatto o'limga olib keladi.

4. **Ferment zaharlariga** kiruvchi simob, mishyak, sian birikmalari, fosforli organik brikmalar tanani biologik katalizatorlari hisoblanadigan fermentlar guruhlar bilan bog'lanib, ular faoliyatining buzilishiga, zaharlanishiga olib keladi.

5. **Qitqlovchi, kuydiruvchi zaharlar** yuqori va quyi nafas yo'llarini shikastlaydi. Xlor, ammiak, azot oksidi, fenol, kislotalar, ishqorlar misol bo'ladi.

6. **Allergen zaharlari** nikel, berilliy birikmalari, nitroxlорbenzol, piridin brikmalari, ursol va boshqalar tananing reaksiон qobiliyatini o'zgartiradi, terining yallig'lanishiga, nafas olish yo'llari torayishi va boshqa kasalliklarga olib keladi.

7. **Konserogen zaharlari**- toshko'mir smolasi.amino va izobrikmalar, qurum, qorakuya va boshqalar tanada shish, rak kasalligini keltirib chiqaradi.

8. **Mutagen zaharlar** - etilenimin, etilen oksidi, xlorli karbonvodorodlar, qo'rg'oshin va simob. Odam va hayvonlar jinsiy organlariga qattiq ta'sir etadi.

9. **Emriotrop zaharlar**- tolid amid va boshqalar. Odam va hayvonlarning tug'ilishiga salbiy ta'sir etadi. Naslini yo'q qiladi.

Xavfli moddalarning o'rniga zararsiz moddalarni qo'llanishiga alohida e'tibor berish zaharlanishlarning oldini olishda eng yaxshi usul hisoblanadi.

Xavfli kimyoviy moddalarni qo'llash va ishlatish bilan bog'liq bo'lgan korxonalardagi juda zaharli moddalar ajraladigan xonalar ishchilar ishlaydigan boshqa xonalardan alohida bo'lishi kerak. Bunday xonalarning devorlari, pollari xavfli kimyoviy moddalarni o'ziga singdirib olmaydigan va osongina tozalanadigan materiallar bilan qoplanishi kerak.

Zaharlanishdan himoya qilish maqsadida shaxsiy profilaktik tadbirlar o'tkaziladi: maxsus kiyimlar va turli shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlash, ishchilarni xavfsizlik texnikasi va sanoat sanitariyasi bilan tanishtirish, oldindan va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko'rikdan o'tkazish, maxsus ovqatlar berish va boshqalar.

Biologik zararli omillar. Ish joylarida biologik-kasallangan mikroorganizmlar, mikroб pereparatlari, bakteriyalar, viruslar, rikketsiyalar, makroorganizmlar (o'simliklar va hayvonlar), biologik pestidsitlar har xil kasalliklar turini keltirib chiqarib, favqulodda epidemologik, epizootik va epifitotik

vaziyatlarni yuzaga keltiradi. Bakteriologik vositalarning juda kichik miqdori ommaviy kasalliklar keltirib chiqishiga sabab bo'ladi.

3.4. Ishlab chiqarish korxonalarini shamollatish, isitish va yoritish tizimi

Ishlab chiqarish binolarini shamollatish va uning turlari

Ishlab chiqarish binolarini normadagi metereologik va sanitariya-gigiena sharoitlari bilan ta'minlashda, ish jarayonida zararli moddalar miqdorini chegaralangan darajada bo'lishida, mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirishda, mehnat unumdorligi va xavfsizligini oshirishda shamollatish katta ahamiyatga ega.

Shamollatish natijasida ishlab chiqarish binolaridagi ifloslangan, o'ta qizigan yoki sovigan havo toza havo oqimi bilan almashtiriladi. Binolarda havo toza bo'lishi uchun, avvalo, ishlayotgan uskunalar germetik bo'lishi, yopiqholdagi transport vositalaridan foydalanishi, bug'lanuvchi suyuqlik idishlari yuzasi hamda chang chiqadigan joylar berk bo'lishi, shuningdek changli materiallarni namlash va boshqa choralar qo'llash talab qilinadi.

Binolarda havoning almashish usuliga qarab shamollatish **tabiiy** va **sun'iy** (mexanik) turlarga bo'linadi.

Tabiiy shamollatish- tashqaridagi va binodagi havo haroratining farqiga qarab sodir bo'ladi, bunda shamol bosimi ham katta rol o'ynaydi. Tabiiy shamollatishda tartibli va tartibsiz havo almashinishi sodir bo'ladi. Tartibsiz havo almashinishi binodagi issiqhavo va tashqaridagi sovuq havoning solishtirmaog'irligi farqiga hamda havoning bosimiga asosanamalga oshiriladi. Tartibli va boshqariladigan tabiiy shamollatish *aeratsiya* deyiladi. Tabiiy shamollatish qo'shimcha issiqlikajralib chiqadigan, tarkibida zararli moddalar bo'lganissiqlavoli ishlab chiqarish binolarida qo'llaniladi. Ifloslangan yoki qizigan havo esa deraza darchasi, aeratsiyafonarlari, deflektorli surish quvurlari orqaliyuqotiladi.

Sun'iy (mexanik) shamollatish- mexanik qurilmalar- shamollatgichlar, eektorlar va boshqa moslamalar yordamida amalga oshiriladi. Shamollatish qurilmalari havo oqimining yo'nalishiga qarab uzatuvchi, so'ruvchi yoki

uzatuvchi-so'ruvchi holatda bo'lishi mumkin. Sun'iy (mexanik) shamollatish mahalliy va umumiy shamollatish turlariga bo'linadi. Mahalliy shamollatishda ifloslangan havo zararli mahsulot ajralib chiqadigan joyning o'zidan yo'qotilib moddalarning bino ichida taqsimlanishiga yo'l qo'yilmaydi. Laboratoriya shkaflari, yarim ochiq yoki yopiq so'ruvchi zontlar, havo dushlari, yonlama so'ruvchilari, havo pardalari va boshqalar mahalliy shamollatishga misol bo'ladi.

Binolarda shamollatish qurilmalari ish boshlanishidan 10-15 minut avval ishga tushirilib, ish tamom bo'lganidan 10-15 minut keyin to'xtatiladi. Ba'zi ishlab chiqarishlarda shamollatgichlar ish boshlanishidan 30-60 minut avval soat mexanizmi yordamida avtomatik usulda ishga tushiriladi.

Ishlab chiqarish korxonalarida isitish.

Ishchi-xizmatchi xodimlar uzoq va doimo bo'ladigan ishlab chiqarish binolarini ma'lum haroratda ushlab turish uchun isitish qurilmalari o'rnatiladi. Isitish tizimi mahalliy va markazlashgan holda bo'lishi mumkin. Yuzasi 500 m² gacha bo'lgan oddiy binolarni isitishda mahalliy isitish qurilmalaridan foydalaniladi. Yongin xavfsizligi jihatidan A,B,V kategoriyalarga mansub ishlab chiqarishlarda mahalliy isitish qurilmalaridan foydalanishga ruxsat berilmaydi.

Kimyo sanoati korxonalarida markazlashgan isitish tizimidan foydalaniladi. Isitish esa bug', suv va havoyordamida amalga oshirilishi mumkin. Lekin ishqoriy metallar, metall-organik birikmalar, karbidlar va portlovchi, zaharlovchi moddalar ajralib chiqishi mumkin bo'lgan binolarda suv va suv bug'i bilan isitishga yo'l qo'yilmaydi. Bunday ishlab chiqarish binolarida havo bilan isitish usulidan foydalaniladi. Havo bilan isitish shamollatgich bilan birga ulanadi.

Suv va havo bilan isitish yong'in nuqtai nazaridan xavfsiz, gigiena jihatidan ham qulay hisoblanadi. Suv bilan isitilishda radiatorlar yuzasi harorati 85°C dan oshmaydi. Bunday haroratda changlarning yonishi uchun imkoniyat bo'lmaydi.

Hozirgi vaqtda ishlab chiqarish binolarini qurishda devor, pol, tom oralig'iga joylashtiriladigan va issiq suv yoki bug' bilan isitiladigan isitish panellarini keng qo'llash hisobga olingan.

Ishlab chiqarish korxonalarini yoritish.

Yorug'lik inson faoliyati davomida juda muhim rol o'ynaydi. Ko'rish inson uchun asosiy ma'lumot manbai hisoblanadi. Umumiy olinadigan ma'lumotning taxminan 90% ko'z orqali olinadi.

Shuning uchun ham sanoat korxonalarini optimal yoritish sifatli mahsulot ishlab chiqarish sharoitini yaxshilaydi, ishchilarni charchashdan saqlaydi va ish unumdorligini oshiradi. Oqilona yoritilgan zonalarda ishlayotgan ishchilarning kayfiyati yaxshi bo'ladi, shuningdek xavfsiz mehnat qilish sharoiti yaratiladi va buning natijasida baxtsiz hodisalar keskin kamayadi. Bundan ko'rinib turibdiki, sanoat korxonalarini yoritishga faqat gigiyenik talab qo'yilmasdan, balki texnik-iqtisodiy talablar ham qo'yiladi. Elektromagnit spektorlarining to'liq uzunliklari 10 nanometrdan (n.m) 340000 n.m gacha oralig'i spektorlar optik jarayoni deb ataladi, bundan 10 dan 380 n.m gacha infraqizil nurlar, 380 dan 770 n.m gacha ko'rinadigan nurlar va 770 dan 340000 n.m gacha bo'lganlari esa ultra-binafsha nurlar deb ataladi. Biz ko'zimiz bilan binafsha rangdan to qizil ranggacha bo'lgan yorug'lik nurlarini sezamiz.

Sanoat korxonalarini yoritishning mukammalligi sifat va son ko'rsatkichlari bilan tavsiflanadi. Son ko'rsatkichlari nur oqimi, yorug'lik kuchi, yorqinlik, nur qaytarish koefitsientlari, yorug'lik kiradi.

Yorug'lik manbalariga nisbatan sanoat korxonalarini yoritish ikki usulda:

1. Quyosh yorug'ligi yordamida tabiiy yoritish. Bunda quyosh tarqatayotgan tug'ridan-to'g'ri nurdan yoki quyosh nurining ta'sirida yorug'lik tarqatayotgan osmonning diffuziya yorug'ligidan foydalaniladi.

2. Elektr nurlari yordamida sun'iy yoritish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Tabiiy yorug'lik o'zining barcha xususiyatlari bilan sun'iy yoritishdan keskin farq qiladi. Tabiiy yorug'lik inson ko'rish organlari va boshqa fiziologik jarayonlarning borishi uchun zarur bo'lgan ultrabinafsha nurlarga boy va bu nurlar bilan yoritilgan xonalarda ishlash ko'z uchun juda foydali. Tabiiy yorug'lik yoritilish zonasi bo'ylab bir tekis tarqaladi.

Sun'iy yoritish sanoat korxonalarining binolarini umuman bir xilda yoritish va umumiy yoritishga qo'shimcha ravishda ish joylarini maxsus yoritish bilan qo'shib kombinatsiyalashtirilgan yoritish usullari yordamida amalga oshiriladi.

Ish bajarish vazifasiga ko'ra sun'iy yoritishlar: ishchi yoritilish, avariya yoritilishi va maxsus yoritilishlarga bo'linadi. Sanoat korxonalarini faqatgina ish joylarida yoritilish bilan qanoatlanishga mutlaqo ruxsat etilmaydi. Sanoat korxonalarining xonalari bir tekisda umumiy yoritilish usuli bilan yoritilgan bo'lishi shart. Bunda ba'zi bir joylarda ma'lum miqdorda oshirilgan yoki qisman kamaytirilgan hollarda yo'l qo'yiladi, lekin har qanday holda sanoat korxonalari uchun sanitariya talablariga mos keladigan yoritilish bo'lishiga erishish kerak.

Tayanch so'z va iboralar: shovqin, tovush, shovqin to'lqinlari, tovush bosimi, kasb kasalliklari, shovqin ta'siri, mexanik shovqin, gidravlik shovqin, titrash, tebranishning insonga ta'siri, qisman titrash, shaxsiy himoya, gigiyenik norma, umumiy tebranish, tebranishni xossalari, doimiy ta'sir, titrash kasalligi

Nazorat savollari.

1. Ishlab chiqarishda faoliyat xavfsizligini boshqarish tizimini tashkil qilish qanday amalga oshiriladi?
2. Ishlab chiqarishda sodir bo'ladigan baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklarining vujudga kelish sabablari?
3. Ishlab chiqarish sanitariyasi va gigiyenasi me'yorlari nimalardan iborat.
4. Ishlab chiqarish changlari va zaharli moddalarning inson organizmiga salbiy ta'siri qanday?
5. Ishlab chiqarish korxonalarini shamollatish va yoritish tizimi qanday tashkil qilinadi?
6. Ishlab chiqarishda shovqin va titrashning salbiy ta'siri nimalardan iborat?
7. Ishlab chiqarishda zararli nurlanishlar, ularning xususiyatlari va inson organizmiga ta'siri qanday?
8. Ishlab chiqarishda elektr xavfsizligini ta'minlash chora-tadbirlari.

VI BOB. MEHNAT MUHOFAZASINING TASHKILY ASOSLARI

4.1. Korxonalarda mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil qilish

“Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatini yaratish va faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risida”gi Nizom, “Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq ishlab chiqilgan hamda korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda (keyingi o'rinlarda tashkilotlar deb ataladi) mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish tartibini belgilaydi, ular faoliyatini tashkil etishga qo'yiladigan talablarni belgilaydi, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish xizmati xodimlarining huquqlari, majburiyatlari va javobgarligini belgilaydi.

Ish beruvchi tashkilotda Xizmatni va yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etishi shart.

Qonun hujjatlarida belgilangan tartibda Xizmatni va yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etmaslik mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari talablarining buzilishi hisoblanadi.

Xizmat Nizomning 1-ilovasiga muvofiq normativlar bo'yicha mehnatni muhofaza qilish xizmati, mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi, mehnatni muhofaza qilish bo'limi, mehnatni muhofaza qilish shu'basi shaklida tuzilishi yoxud bitta mehnatni muhofaza qilish muhandisi shtatidan iborat bo'lishi mumkin.

Xizmatning mavjud shtat birliklarini qisqartirish yoki tashkilotining boshqa tarkibiy bo'linmalariga qayta taqsimlash mumkin emas.

Xizmat bevosita tashkilot rahbariga bo'ysunadi.

Tashkilotlarda idoraviy (tuzilmaviy, a'zolik, nazorat ostidagi) bo'linmalar sonini, faoliyat xususiyatlarini, kasbga oid xavf-xatar darajasini va xodimlar sonini hisobga olgan holda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari (boshqarmalar, bo'limlar, shu'balar) tashkil etiladi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi yoxud xizmat funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega xodimga yuklatiladi.

Bunda tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etilishi yoki Xizmat funksiyalari maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan

xodimga yuklatilishi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatli davlat organi bilan kelishgan holda ushbu organlar xodimlarining tasdiqlangan sonini, ular tuzilmasiga kiradigan tashkilotlar faoliyatining xususiyatlarini, kasbga oid xavf-xatarni hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirayotgan, xodimlar soni ellik kishidan kam bo'lgan va kasbga oid xavf-xatarning 1-4 (ichiga olib) darajalariga kiradigan tashkilotlarda ish beruvchining qaroriga muvofiq mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tashkil etiladi yoki tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Yuridik shaxsni tashkil etmagan xolda va qonunchilikka muvofiq xodimlarni yollab o'z faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar, shuningdek fermer xo'jaliklarida (qishloq xo'jaligi mahsulotini qayta ishlash bo'yicha ishlab chiqarish mavjud bo'lmagan shartlarda) ish beruvchining qaroriga muvofiq mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimlari joriy etiladi yoki Xizmatning funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan xodimga yuklatiladi.

Xizmat funksiyalarini amalga oshirish uchun mazkur Nizomning 6 va 7-bandlarida belgilangan hollarda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari jalb qilinishi mumkin.

Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda Xizmatdan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmati tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Tashkilotlarda yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil qilish va faoliyatini amalga oshirish tartibi qonun hujjatlarida belgilanadi.

Xizmat tashkilotning boshqa bo'linmalari, kasaba uyushmalari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari, yuqori turuvchi tashkilotning Xizmati (agar u mavjud bo'lsa), mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlari va jamoatchilik nazorati organlari bilan tashkilot

rahbari tomonidan tasdiqlanadigan yillik rejalar asosida o'z faoliyatini amalga oshiradi.

Yangi tuzilayotgan tashkilotlarda xizmatlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni dastlabki tarzda tashkil etadi va mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tizimini joriy etadi.

Bo'limlar, sexlar, byuro, xizmatlar va boshqa mustaqil bo'linmalar tashkilotdagi tarkibiy tuzilmalar deb hisoblanadi.

Xizmat o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalari qarorlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining hujjatlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlariga, ushbu Nizomga va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladi.

4.1.1. Xizmat vazifalari va funksiyalari

Quyidagilar Xizmatning asosiy vazifalari hisoblandi:

xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishini ta'minlash bo'yicha ishlarni tashkil etish;

mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ huquqiy hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, jamoa shartnoma va bitimlar, tashkilotning boshqa lokal normativ hujjatlariga xodimlar rioya etishini nazorat qilish;

ishlab chiqarishda jarohat olishning, kasbga kasalligiga chalinishning va ishlab chiqarish omillari bilan izohlanadigan kasalliklarning oldini olish bo'yicha profilaktika ishlarini, shuningdek, mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlarini tashkil etish;

tashkilot rahbari va xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xabardor qilish va maslahat berish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or tajriba va ilmiy ishlanmalarni joriy etish, mehnatni muhofaza qilish masalalarini targ'ib qilish;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha tashkilot xodimlarini o'qitish, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tadbirlarini amalga oshirish.

Xizmat o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq quyidagi funksiyalarni amalga oshiradi:

1) xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishini ta'minlash ishlarini tashkil etish sohasida:

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar, kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirokida tegishli bo'linmalarning vakillari bilan hamkorlikda binolar, inshootlar, asbob-uskunalar, mashinalar va mexanizmlar, moslamalar, xodimlarni jamoaviy va yakka tartibda himoya qilish vositalarini, sanitariya-texnik qurilmalar holatini, ventilyatsiya tizimlari mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiq ishlashini sinaydi, tekshiradi;

tashkilotlarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratishga doir ishlar shakllari va usullarini takomillashtirishni ta'minlaydi;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalari bilan birgalikda ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqadi, shuningdek, mazkur tadbirlar joriy etilishini tashkil etadi;

tegishli muassasalar tomonidan ishlab chiqilgan mehnat xavfsizligi standartlari loyihalarini, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini ko'rib chiqadi va kelishadi;

2) mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ huquqiy hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, jamoa shartnoma va bitimlar, tashkilotning boshqa lokal normativ hujjatlariga xodimlar rioya etishini nazorat qilish sohasida:

qurilishi bitkazilgan yoki rekonstruksiya qilingan ishlab chiqarishga mo'ljallangan obyektlarni foydalanishga topshirish uchun qabul qilish bo'yicha komissiyalarning ishida, shuningdek, ta'mirdan chiqqan qurilmalar, agregatlar, dastgohlar va boshqa uskunalarni qabul qilish, mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilganini tekshirish bo'yicha komissiyalar ishlarida ishtirok etadi;

ish joylari mehnat shartlari bo'yicha attestatsiyadan o'z vaqtida o'tkazilishini nazorat qiladi;

xodimlarni yakka tartibda himoya qilish vositalari to'g'ri qo'llanilishini tekshiradi;

asbob-uskunalar, mashinalar va mexanizmlar tegishli xizmatlar tomonidan o'z vaqtida lozim darajada tekshirilishini va texnik ko'rikdan o'tkazilishini nazorat qiladi;

xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'z vaqtida o'qitilishi, ularning bilimlari tekshirilishini va barcha turdagi yo'riqnomalardan o'tkazilishiga rioya etilishini nazorat qiladi;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalarida mehnatni muhofaza qilishga doir tadbirlarni bajarish uchun ajratilgan mablag'lardan maqsadli va samarali foydalanilishini nazorat qiladi;

maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini saqlash, berish, tozalash, kimyoviy tozalash, quritish, yog'sizlantirish va ta'mirlashni tashkil etishni nazorat qiladi;

jamoa shartnomasining "Mehnatni muhofaza qilish" bo'limidagi tadbirlari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kelishuvlar, baxtsiz hodisalarni keltirib chiqargan sabablarni (N-I shakli hujjatidan) bartaraf etilishini, mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlari ko'rsatmalari, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga doir boshqa tadbirlar bajarilishini qonun hujjatlariga muvofiq nazorat qiladi;

qonun hujjatlarda belgilangan muddatlarga muvofiq hujjatlarni (N-I shaklidagi hujjatlar va ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni tekshirishga doir boshqa hujjatlarni, ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish materiallarini va hokazolarni) saqlash tashkil etilishini nazorat qiladi;

tashkilotda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ichki audit o'tkazadi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va tashkilotdagi kasb kasalliklar tekshirilishini va hisobga olinishini nazorat qilish;

o'z mehnat majburiyatlarini bajarayotganda olgan jarohati uchun xodimga zarar o'z vaqtida qoplanishini nazorat qiladi;

tashkilotlar va ularning tarkibiy bo'linmalarida normativ-huquqiy hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarga rioya etish bo'yicha va boshqa nazorat funksiyalarini amalga oshiradi;

3) ishlab chiqarishda jarohat olishning, kasb kasalligiga va ishlab chiqarishda orttiriladigan kasalliklarga chalinishning oldini olish va mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash bo'yicha profilaktik ishlarni o'tkazish va takomillashtirish sohasida:

ishlab chiqarishda jarohat olish, kasb kasalligiga va ishlab chiqarishda orttiriladigan boshqa kasalliklarga chalinish holatini tahlil qiladi va sabablarini aniqlaydi;

xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari parametrlari o'zgarishini tashkil etish va o'tkazishda, asbob-uskunalar, moslamalarning jarohat yetkazish xavlini baholashda bo'linmalarga ko'maklashadi;

ish joylaridagi mehnat sharoitlari holati, kasb kasalliklariga chalinish sabablari va muddatlari, shuningdek, xavfli va zararli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar to'g'risida xodimlarni ish beruvchi nomidan xabardor qiladi;

bo'linmalar rahbarlari va tashkilotning boshqa xizmatlari bilan birgalikda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning va kasb kasalliklariga chalinishning oldini olish, mehnat sharoitlarini yaxshilash tadbirlarini ishlab chiqadi hamda ularning normativ-huquqiy hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar talablariga muvofiqligini ta'minlaydi, shuningdek, rejalashtirilgan tadbirlarni bajarish bo'yicha tashkiliy yordam ko'rsatadi;

bo'linmalar va tegishli xizmatlar rahbarlari bilan birgalikda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalar ishlab chiqilishi kerak bo'lgan kasblar va ishlar turlarining ro'yxatini tuzadi;

tashkilotning ichki auditini o'tkazish tartibini ishlab chiqadi;

tarkibiy bo'linmalarning sanitariya-texnik holatini pasportlashtirishdan o'tkazish, mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash, mehnatni muhofaza qilish kompleks rejalarini va sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarini ishlab chiqish va bajarish ishlarini tashkil etadi, shuningdek, ish beruvchi va kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida mehnatni muhofaza qilishga doir bitimlar ishlab chiqishda ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish holati monitoringini olib boradi va u bo'yicha belgilangan shakllar va tegishli muddatlarda hisobot tuzadi;

ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligiga chalinishi natijasida xodimlarning salomatligiga yetkazilgan zararni to'lanishi uchun hujjatlarni tayyorlashda ishtirok etadi;

tashkilotdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etadi;

4) tashkilot rahbari va xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xabardor qilish va maslahat berish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or tajriba va ilmiy ishlanmalarni joriy etish, mehnatni muhofaza qilish masalalarini targ'ib qilish sohasida;

xavfli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilishning mukammalroq usullari, qurilmalari va vositalarini ishlab chiqish va joriy etish bo'yicha takliflar tayyorlaydi va tashkilot rahbariyatiga taqdim etadi;

mehnat xavfsizligi standartlari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilmiy-amaliy ishlanmalarni joriy etishga doir ishlarda ishtirok etadi;

xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish yo'riqnomalarini, mehnat xavfsizligi standartlari tizimini ishlab chiqish va qayta ko'rib chiqishda tashkilot bo'linmalari rahbarlariga uslubiy yordam ko'rsatadi;

5) mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha tashkilot xodimlarini o'qitish, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tadbirlarini amalga oshirish sohasida;

tashkilot xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish dasturlarini ishlab chiqadi;

mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirish uchun yuboriladigan lavozimlar ro'yxatlarini shakllantiradi;

barcha ishga yangi qabul qilinayotgan, xizmat safariga kelgan xodimlarni va o'qish yoki amaliyot uchun kelgan talabalarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kirish yo'riqnomalaridan o'tkazadi;

attestatsiya o'tkazuvchi komissiyaning hamda muhandis-texnik xodimlarning bilimini, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini, xavfsizlik texnikasi yo'riqnomalarini bilishini tekshiruvchi komissiyaning ishida ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish ishlariga rahbarlik qiladi, mehnatni muhofaza qilish masalalari targ'ib qilinishini va keng yoritilishini tashkil etadi;

tashkilot tarkibiy bo'linmalarining qoidalar, normalar, plakatlari va mehnatni muhofaza qilishga doir boshqa qo'llanmalar bilan ta'minlanishini tashkil etadi, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha axborot stendlarini jihozlashda uslubiy yordam ko'rsatadi;

tashkilotlar xodimlarini mehnatni muhofaza qilish bo'yicha amalga kiritilayotgan yangi qonun hujjatlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar to'g'risida xabardor qiladi.

Xizmat tashkilotning o'ziga xos faoliyatiga va tashkilot rahbariyati topshiriqlariga muvofiq boshqa funksiyalarni ham bajarishi mumkin.

Xizmat funksiyalari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshirilishi mumkin.

Xizmatga Nizomda nazarda tutilmagan funksiyalarni yuklash taqiqlanadi.

4.1.2. Xizmatning huquqlari va majburiyatlari

Xizmat xodimlari quyidagi huquqlarga ega:

tashkilotning ishlab chiqarish, xizmat va maishiy binolarini moneliksiz borib ko'rish, o'z vakolati doirasida mehnatni muhofaza qilish masalalariga doir hujjatlarni o'rganish;

tashkilotning barcha tarkibiy bo'linmalarida mehnat sharoitlarini va mehnat muhofaza qilinishini tekshirish hamda bo'linmalar rahbarlariga, tashkilotning boshqa mansabdor shaxslariga tekshiruvlarda aniqlangan mehnatni muhofaza qilish talablari buzilishini bartaraf etish to'g'risida bajarish majburiy bo'lgan ko'rsatmalar berish, ularning bajarilishini nazorat qilish;

bo'linmalar rahbarlaridan bunday turdagi ishni bajarishga ruxsati bo'lmagan, dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tmagan, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma berilmagan, o'z ishida taqdim etilgan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanmaydigan, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzadigan shaxslarni ishdan chetlatishni talab qilish;

xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf soladigan yoki avariya olib kelishi mumkin bo'lgan mehnatni muhofaza qilish talablari buzilgan hollarda mashinalar, asbob-uskunalar va moslamalardan foydalanishni taqiqlash (to'xtatib turish), sexlarda, uchastkalarda, ish joylarida ishlab chiqarish jarayonini to'xtatish, ish beruvchini bu haqda ogohlantirish. Bunda mashinalardan, asbob-uskunalardan qaytadan foydalanishga va ishlab chiqarishni qaytadan boshlashga faqat tashkilotning rahbari yoki bosh muhandisi Xizmatning xulosasi asosida ruxsat berishi mumkin;

tashkilot rahbariyati bilan kelishgan holda boshqa tarkibiy bo'linmalarning tegishli mutaxassislarini tashkilotda mehnatni muhofaza qilish holatini tekshirishga jalb qilish;

tashkilot tarkibiy bo'linmalarining rahbarlaridan mehnatni muhofaza qilish masalalariga doir zarur ma'lumot, axborot va materiallarni so'rash va olish, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini buzgan, xavfsiz mehnat usullarini qo'llashga doir yo'riqnomalarga rioya qilmagan shaxslardan yozma tushuntirishlar talab qilish;

sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish bo'yicha faol ish olib borgan ayrim xodimlarni rag'ballantirish. mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalari, xavfsiz mehnat usullariga doir yo'riqnomalar buzilishida aybdor bo'lgan shaxslarni belgilangan tartibda javobgarlikka tortish to'g'risida tashkilot rahbariyatiga takliflar kiritish;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalaridan ma'lumotnomalar, ma'lumotlar, hisobotlar va o'z faoliyatini amalga oshirish hamda nazorat funksiyalarini bajarish uchun zarur bo'lgan boshqa axborotlar taqdim etilishini talab qilish;

mehnatni muhofaza qilishni texnik tartibga solish sohasidagi qonun hujjatlari va normativ hujjatlar talablari buzilishi yuzasidan mehnatni muhofaza qilish sohasida maxsus vakolatli davlat organiga murojaat qilish.

Xizmat qonun hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Xizmat xodimlari:

ushbu Nizom va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq o'z zimmasiga yuklangan vazifalar va funksiyalarni zarur tarzda va samarali bajarishi;

tashkilotda va uning tuzilmasiga kiradigan bo'linmalarda mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilganligi to'g'risida rahbariyatga darhol xabar berishi;

tashkilotda Xizmat faoliyatiga doir hujjatlar va boshqa ma'lumotlarni mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatli davlat organiga taqdim etishi;

belgilangan tartibda va muddatlarda malaka oshirishi va attestatsiyadan o'tishi shart.

Xizmat qonun hujjatlariga muvofiq boshqa majburiyatlarga ham ega bo'lishi mumkin.

4.1.3. Xizmat rahbariga va mutaxassislariga qo'yiladigan talablar

Xizmat tuzilmasi va Xizmat xodimlarining soni tashkilotda ishlayotgan xodimlarning soni, mehnat sharoitlari xususiyati, kasbga oid xavf-xatar sinfi va

boshqa omillarga qarab tashkilot rahbari tomonidan Nizomning 2-ilovasiga muvofiq belgilanishi lozim.

Xizmat boshlig'i lavozimiga oliy muhandislik-texnik ma'lumotga, ixtisosligi bo'yicha kamida uch yillik ish stajiga va qonun hujjatlarida belgilangan tartibda beriladigan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis malaka sertifikatiga ega bo'lgan shaxslar tayinlanadi.

Respublika darajasidagi tashkilotlarning Xizmat boshlig'i (mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muhandislar), mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassislari O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiga hisobot beradi.

Xizmat boshlig'i lavozimiga (kichik tadbirkorlik subyektlaridan tashqari) oliy muhandislik-texnik ma'lumotga, ixtisosligi bo'yicha kamida uch yillik ish stajiga va qonun hujjatlarida belgilangan tartibda beriladigan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis malakasi sertifikatiga ega shaxs tayinlanadi.

Xizmat boshlig'i, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassislari, hududiy darajadagi tashkilotning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muhandisi hududiy bandlik organlari bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi, hududiy bandlik boshqarmasiga hisobot beradi.

Xizmat mutaxassislari yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimiga (lavozim joriy etilganda) ish stajidan qat'i nazar oliy muhandislik-texnik ma'lumotga ega shaxslar tayinlanadi.

Hududiy darajadagi Xizmatning mutaxassislari hududiy bandlik organlari bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi.

Xizmat xodimi lavozimiga qabul qilishda nomzod bilan suhbat o'tkaziladi.

Nomzod bilan suhbat tashkilotning bevosita rahbari tomonidan imzolangan taqdimnoma bo'lsa, o'n ish kuni mobaynida o'tkaziladi.

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari soni normativlari

T/r	Mehnatni muhofaza qilish xizmati nomlari	Belgilangan shtat birligi
1	Mehnatni muhofaza qilish xizmati	9 va undan ortiq kishi*
2	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi	6 — 8
3	Mehnatni muhofaza qilish bo'limi	4 yoki 5
4	Mehnatni muhofaza qilish shu'basi	3
5	Mehnatni muhofaza qilish muhandisi	1

* Xodimlar sonining har bir qo'shimcha 50 ta shtat birligi uchun 1 nafar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis qo'shimcha kiritiladi

Tashkilot mehnatni muhofaza qilish xizmatining tavsiya etilgan tuzilmasi

T/r	Tashkilot xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni	kasbiy tavakkalchilik darajalari bo'yicha*			
		1-daraja	2-darajadan 10-darajagacha	10-darajadan 15-darajagacha	15-darajadan 20-darajagacha (shu jumladan, 20-daraja)
1	Xodimlar soni 50 kishidan kam	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanadi			Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi
2	Xodimlar soni 51 kishidan 100 kishigacha	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanadi		Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish bo'limi tashkil etiladi
3	Xodimlar soni 101 kishidan 500 kishigacha	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanadi	Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish shu'basi tuziladi	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tashkil etiladi
4	Xodimlar soni 501 kishi va undan ortiq	Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish shu'basi tuziladi	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tashkil etiladi	Mehnatni muhofaza qilish bo'limlari va shu'balaridan iborat Mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi

* Kasbiy xavf darajalari Vazirlar Mahkamasining "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida" 2009-yil 24-iyundagi qaroriga muvofiq belgilanadi.

4.2. Ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazish tartibi

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 15.09.2014 yildagi "Xodimlar mehnatini muhofaza qilish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish

to'g'risida"gi 263-son qarori bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizom mehnat sharoitlari, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligi, asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish, uning natijalarini rasmiylashtirish hamda ulardan foydalanish, shuningdek attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilotlarga qo'yiladigan talablarni belgilaydi.

Attestatsiya fuqarolarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablariga javob beradigan sog'lig'i va mehnatning xavfsiz shart-sharoitlariga bo'lgan konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirish maqsadida ish o'rinlaridagi mehnat sharoitlarini baholash hamda noqulay, zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarini aniqlash uchun o'tkaziladi.

Attestatsiya natijalaridan quyidagi maqsadlarda foydalaniladi:

mehnat sharoitlarini mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablariga muvofiqlashtirish tadbirlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

og'ir ishlarda, noqulay, zararli va (yoki) xavfli ishlarda va mehnatning boshqa alohida shart-sharoitlarida band bo'lgan xodimlarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar va kompensatsiyalarni belgilash;

xodimlarni ish joylaridagi mehnat sharoitlari, sog'liqqa shikast yetkazishning mavjud xavfi, zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siridan himoya qilish chora-tadbirlari hamda og'ir ishlarda, noqulay, zararli va (yoki) xavfli ishlarda va boshqa alohida mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlarga berilishi kerak bo'lgan kompensatsiyalardan xabardor qilish;

ish joylarida mehnat sharoitlarini nazorat qilish;

kasbiy xavfni baholash;

xodimlarni yakka tartibdagi va jamoaviy himoya vositalari bilan ta'minlash;

mehnat sharoitlarining holati to'g'risida statistika hisobotini tayyorlash;

mehnatni muhofaza qilish ishlarini tashkil etishning mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligini tasdiqlash;

kasb kasalligiga shubha tug'ilganda kasallikning kasb bilan bog'liqligi to'g'risidagi masalani hal etish, shuningdek kasb kasalligi tashxisini aniqlash;

xodimlar mehnatining xavfsiz shart-sharoitlarini ta'minlash bilan bog'liq masalalar va kelishmovchiliklarni ko'rib chiqish;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablariga muvofiq xodimlarni sanitariya-maishiy va tibbiy ta'minlash;

xodimlarning ayrim toifalari uchun mehnatni cheklashlarni asoslash, ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlarni imtiyozli pensiya ta'minoti huquqini beruvchilarga tegishli deb topish;

shu jumladan mehnatni muhofaza qilish fondi mablag'lari hisobiga korxonada mehnat sharoitlari va muhofazasini yaxshilash tadbirlarini rejalashtirish va moliyalashtirish;

xizmatchilar va ishchi kasblari lavozimlari nomlarini Xizmatchilar va ishchi kasblari asosiy lavozimlari klassifikatorida hamda xizmatchilar lavozimlari va ishchi kasblarining tarmoq tarif-malaka ma'lumotnomalarida ko'rsatilgan nomlarga muvofiqlashtirish;

korxonada mehnat sharoitlari va muhofazasining holati to'g'risidagi axborotlarni to'plash va qayta ishlash uchun asos hisoblanadi.

6. Quyidagi:

xodimlarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan noqulay, zararli va (yoki) xavfli hamda boshqa alohida mehnat sharoitlariga ega bo'lgan;

ularda nogironligi bo'lgan shaxslar band bo'lgan;

imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yxatlarida ko'rsatilgan;

xavfli ishlab chiqarish obyektlaridagi barcha ish o'rinlari va kasblar attestatsiyadan o'tkazilishi kerak.

Ushbu bandda ko'rsatilmagan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish korxona rahbarining xohishi bo'yicha o'tkaziladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, qarorlari va farmoyishlari, O'zbekiston Respublikasi Hukumatining qarorlari, Nizom, Xizmatchilar va ishchi kasblarning asosiy lavozimlari klassifikatori, shuningdek sanitariya normalari, qoidalari va gigiyena normativlari, qurilish normalari va qoidalari, mehnatni muhofaza qilish standartlari tizimi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar, boshqa qonun hujjatlari attestatsiyani o'tkazishning huquqiy asosi hisoblanadi.

Attestatsiyani o'tkazish davriyligini korxonaning o'zi belgilaydi, biroq u har 5 yilda kamida bir marta o'tkaziladi.

Attestatsiyaning o'z vaqtida o'tkazilishi yuzasidan mas'uliyat korxona rahbariga yuklanadi.

Attestatsiya materiallari qat'iy hisobot beriladigan materiallar hisoblanadi va 50 yil saqlanadi.

Qayta tashkil etishda attestatsiya materiallari to'liq hajmda qayta tashkil etilayotgan korxonaning huquqiy merosxo'riga, tugatilgan taqdirda esa — belgilangan tartibda davlat arxiviga beriladi.

Attestatsiyani o'tkazish

Attestatsiya fuqarolik-huquqiy tusdagi shartnoma asosida attestatsiya bo'yicha ishlarni bajarish uchun ish beruvchi tomonidan jalb etiladigan attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot bilan birgalikda ish beruvchi tomonidan o'tkaziladi.

Attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish sohasidagi faoliyatni amalga oshirish uchun quyidagi talablarga javob berishi kerak:

“Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga, Nizom va boshqa qonun hujjatlari talablariga rioya qilish;

shtatda mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassisning malaka sertifikatiga ega bo‘lgan hamda faoliyatni faqat ushbu attestatsiyadan o‘tkazuvchi tashkilotda amalga oshiruvchi kamida uch nafar xodimga ega bo‘lish;

mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarning ma‘lumotnoma bazasiga, shuningdek attestatsiyani o‘tkazish uchun zarur bo‘lgan ma‘lumotnoma hujjatlarga ega bo‘lish;

mulkida xo‘jalik yuritish, tezkor boshqarish huquqi bilan yoki boshqa qonuniy asosda ishlab chiqarish muhiti va mehnat jarayoni omillarini o‘lchash uchun mo‘ljallangan, belgilangan tartibda texnik jihatdan malakaliligi ma‘qullangan laboratoriyaga ega bo‘lish;

attestatsiyani o‘tkazishda olingan axborotning maxfiyligini ta‘minlash;

attestatsiyani o‘tkazish bo‘yicha shartnoma majburiyatlarini o‘z vaqtida va sifatli bajarish;

attestatsiyani o‘tkazishda mustaqillikni ta‘minlash;

attestatsiya to‘g‘risidagi to‘g‘ri hisobotni taqdim etish.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida professional xizmat ko‘rsatuvchi tashkilot rahbaridan sertifikat talab etilmaydi.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida professional xizmat ko‘rsatuvchilarning akkreditatsiyadan o‘tgan yoki texnik jihatdan malakaliligi ma‘qullangan sinov laboratoriyasi rahbari faqat mehnatni muhofaza qilish mutaxassisining malakaviy sertifikatiga ega shaxs bo‘lishi kerak.

Attestatsiya o‘tkazuvchi tashkilot ish o‘rinlarida attestatsiyadan o‘tkazilayotgan korxonaga nisbatan mustaqil shaxs bo‘lishi kerak.

Korxona attestatsiya bo‘yicha ishlarni bajarish uchun bir nechta attestatsiyadan o‘tkazuvchi tashkilotlarni jalb etishga haqlidir. Bunda attestatsiya bo‘yicha ishlar attestatsiyadan o‘tkazuvchi tashkilotlar o‘rtasida ham attestatsiyadan o‘tkazilishi kerak bo‘lgan ish o‘rinlari soni, ham ish o‘rinlarida bajariladigan ishlarning turlari bo‘yicha taqsimlanishi mumkin.

Attestatsiyani o'tkazishda korxona attestatsiyani o'tkazuvchi tashkilotdan:
attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot ushbu Nizomda belgilangan mehnatning shart-sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish sohasidagi faoliyatni amalga oshirish uchun talablarga to'liq javob berishni hujjatlar bilan tasdiqlashni;

o'lchashlar va baholashlarni normativ-huquqiy hujjatlarga muvofiq o'tkazishni talab qilishga haqlidir.

Attestatsiyani o'tkazishda korxona:

attestatsiyani o'z vaqtida va to'liq o'tkazishda attestatsiyani o'tkazuvchi tashkilotga yordam berishga, zarur axborot va hujjatlarni taqdim etishga, attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilotning so'roviga ko'ra attestatsiya maqsadlariga tegishli bo'lgan masalalar bo'yicha og'zaki va yozma shaklda tushuntirishlar berishga;

attestatsiyani o'tkazishda tahlil qilinishi va baholanishi kerak bo'lgan masalalar doirasini toraytirishga, shuningdek attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot tomonidan so'raladigan attestatsiya maqsadlariga tegishli masalalar bo'yicha axborot va hujjatlarni yashirishga (foydalanishni cheklashga) ataylab yo'naltirilgan xatti-harakatlarni qilmaslikka;

Nizomda ko'rsatilgan. attestatsiya komissiyasi tarkibiga kiruvchi attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilotning vakillari tomonidan imzolanmagan hujjatlar mavjud bo'lgan attestatsiya to'g'risidagi hisobotni tasdiqlamaslikka majbur.

Attestatsiyani o'tkazishda attestatsiyani o'tkazuvchi tashkilot:

normativ-huquqiy hujjatlar, shu jumladan ushbu Nizom asosida o'lchashlar va baholashlarni o'tkazish usullarini, shuningdek o'lchashlar va baholashlarni o'tkazuvchi mutaxassislarning soni va shaxsiy tarkibini belgilaydi:

ish o'rinlarida attestatsiya o'tkaziladigan korxonada mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablarini ta'minlash ishlarini tashkil etish bilan bog'liq hujjatlarni to'liq hajmda o'rganib chiqadi:

attestatsiya davomida yuzaga keladigan masalalar bo'yicha korxonadan tushuntirishlarni so'raydi va oladi:

ish o'rinlarida attestatsiya o'tkazilayotgan korxona tomonidan zarur hujjatlar taqdim etilmagan yoki o'lchashlar va baholashlarni o'tkazish shart-sharoitlarining talab qilinadigan normativ hujjatlari bilan ta'minlash korxona tomonidan rad etilgan taqdirda attestatsiyani o'tkazishni rad etadi.

Attestatsiyani o'tkazish attestatsiyani o'tkazuvchi tashkilot korxonaning talabiga ko'ra attestatsiya natijalari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot tomonidan amalga oshirilgan xulosalarni asoslashi shart.

4.3. Ishlab chiqarishda jarohatlanishlar, kasb kasallanishlari va ularning yuzaga kelish sabablari

Fan-texnika taraqqiyoti bilan kirib kelgan yangi texnologiyalarni qo'llash natijasida ishlab chiqarish samaradorligi oshadi, ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar sifati yaxshilanadi, jahon bozorida raqobat vujudga keladi. Ammo, yangi texnologiyalar bilan birga yangi xavf-xatarlar ham kirib keladi. Biz bu xavflarning kelib chiqish sabablarini, oqibatlarini, bartaraf etish va himoyalash usullarini o'rganishimiz zarur bo'ladi. Ishlab chiqarish jarayoni buzilishi, ishlovchilar uchun sanitariya va gigiena me'yori va qoidalarini yaratilmasligi, ishlab chiqarish jarayonida hosil bo'ladigan turli zaharli va zararli moddalar, ishlab chiqarishdagi avariya va halokatlar, ishlovchilarning hayotiy faoliyatiga, sog'lig'iga, atrof-muhit tozaligiga va iqtisodiyotning barqaror rivojlanishiga tahdid solmoqda. Shu sababli ham mamlakatimizning eng muhim va kechiktirib bo'lmaydigan vazifalari qatorida aholi hayotining xavfsizligini ta'minlash masalalari dolzarb o'rin olgan.

Sodir bo'lgan favqulodda vaziyatlarning kelib chiqish sabablari tahlili ularning 80 foizga yaqini inson faoliyati bilan bog'liq ekanini ko'rsatadi. Qurbon bo'lganlarning 40 foizdan ortig'i tabiiy va texnogen xususiyatli favqulodda vaziyatlar sharoitiga to'g'ri baho bera olmasligi, ayniqsa, mazkur sharoitda to'g'ri harakatlanish yo'llarini topa olmasligi oqibatida noxush holatlar yuzaga keladi.

Korxonalarda ishchi xodimlarning mehnat muhofazasi ta'minlanmagani, sanoat xavfsizligi bilan bog'liq bilimlar yetarli emasligi yoki ish paytidagi e'tiborsizlik natijasida ham avariylar sodir bo'lishi kuzatiladi. Natijada atrof muhitga ko'plab zararli moddalar tashlanadi, ishchilarning shikastlanishi, og'ir tan jarohati olishi va o'lim bilan bog'liq noxush holatlar sodir bo'ladi.

Hozirgi davrning eng muhim vazifalari qatorida mehnatni muhofaza qilish va mehnat jarayonlarida havfsiz mehnat sharoitlarini tashkillashtirishga va yaxshilash masalasi alohida o'rin olgan, bu borada qator qonunlar, hukumat qarorlari qabul qilingani bejiz emas.

Dunyoning barcha mamlakatlarida 1996 yildan boshlab har yili 28 aprelda "Butunjahon mehnat muhofazasi kuni" o'tkazib kelinmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti butunjahon jamoatchiligi e'tiborini mehnat muhofazasi bo'yicha hal etilishi lozim bo'lgan muammolarga va mehnat muhofazasi madaniyatini oshirishga va ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa va kasb kasalliklarini kamaytirishga qaratib kelmoqda.

Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlari bo'yicha dunyoda har yili ishlab chiqarishda – 2.2 mln. o'lim, 160 mln. kasb kasalliklik xolatlari, 270 mln. oqibati og'ir baxtsiz xodisalar ro'yxatga olinadi. Baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklar natijasida yetkazilgan zarar uchun bir yilda to'langan pul miqdori – 1,25 trln. dollarni, ya'ni dunyo yalpi ichki maxsulotini 4% tashkil etadi.

Ammo bu raqamlar ko'pgina ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan baxtsiz xodisalar va kasalliklarni o'z ichiga olmagan, buning sabablari iqtisodiyotning real sektoridagina sodir bo'lgan baxtsiz xodisalargina hisobga olinadi, ba'zi kasalliklar yosh o'tgandan so'ng, ishchi nafaqaga chiqqandan keyin (yurak, qon tomir va rak kasalliklari) rivojlanadi va bular hisobga kiritilmagan.

O'zbekiston Respublikasining 2016 yil 22 sentyabrda tasdiqlangan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunida ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa va kasb kasalligiga quyidagicha ta'rif berilgan:

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa — xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda.

shu jumladan ish beruvchi tomonidan berilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda mehnatda mayib bo'lishiga yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishiga olib kelgan va xodimni boshqa ishga o'tkazish zaruratiga, u kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishiga yoxud vafot etishiga sabab bo'lgan hodisa;

kasb kasalligi — xodimning unga zararli ishlab chiqarish omili yoki xavfli ishlab chiqarish omili ta'siri natijasida yuzaga kelgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi;

mehnatda mayib bo'lish — ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida xodimning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi.

Ishlab chiqarishda jarohatlanish hodisalari mashina va dastgohlarning harakatlanuvchi qismlari, qayishlar, barabanlar, shkiqlar, shneklar, tishli mexanizmlar, issiq yuzalar, elektr tokidan foydalanadigan zaxarli kimyoviy moddalar, matolarni pardozlashda ishlatiladigan kislotalar, ishqor va boshqa zaharli moddalarning bexosdan to'kilib ketishi, ish joylarida to'siqsiz ishlash tufayli yoki mehnat xavfsizligi qoidalariga ro'yi qilmaslik natijasida sodir bo'lishi mumkin.

Jarohat turlari:

- mexanik (sinish, lat yeyish);
- termik (kuyish, sovuq urish);
- kimyoviy (kuyish, zaharlanish);
- elektr quvvatidan shikastlanishlarga bo'linadi.

Jarohat joyiga qarab esa *bosh shikastlanishi* (ko'zdan boshqa), *oyoq va qo'l* (barmoqlardan tashqari), shuningdek *boshqa tana a'zolarining* shikastlanishiga bo'linadi.

Shikastlanishlar og'ir-yengilligiga ko'ra mehnat qobiliyati yuqolmaydigan - *yengil* shikastlanishga, mehnat qobiliyati kunlab, haftalab va hatto oylab yuqotiladigan *o'rta* va *og'ir* shikastlanishlarga bo'linadi.

Shikastlanishning og'ir turi mehnat qilish qobiliyatini mutlaqo yuqotishga sabab bo'lishi va nogironlikka olib kelishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi 1997 yil 6 iyundagi 286-son qarori bilan "Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi Nizom" tasdiqlangan va 1997 yil 1 iyuldan boshlab amalga kiritilgan.

Ushbu Nizom O'zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek, mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan ayrim fuqarolarda mehnat faoliyati bilan bog'liq holda yuz bergan hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olishning yagona tartibini belgilaydi.

Nizomga asosan korxona hududida va uning tashqarisida mehnat vazifalarini bajarayotganda (shuningdek xizmat safarlarida) yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, issiqlik ta'siri, portlash, falokatlar, imoratlar, inshootlar va konstruksiyalar buzilishi, kuyish, muzlash, qizish, elektr toki va yashin urishi, hayvonlar, hasharotlar va sudralib yuruvchilar tomonidan, terroristik harakatlar natijasida shikastlanishlar, shuningdek tabiiy ofatlar (zilzila, ko'chki, suv toshqinlari, to'fonlar va boshqalar) tufayli salomatlikning boshqa xil shikastlanishlari;

o'z funksional vazifalarini bajarish yuzasidan, shuningdek avariylarning, odamlar halok bo'lishining oldini olish va korxonaning mulkini saqlash maqsadida, ish beruvchi topshiriq bermagan bo'lsa ham, korxona manfaatlarini ko'zlab qandaydir xatti-harakatlarni amalga oshirayotgandagi;

xodim xizmat safarida bo'lgan yoki o'z funksional vazifalarini bajarish vaqtida — yo'l-transport hodisasidagi, temir yo'l, havo yo'llaridagi, dengiz va daryo transportidagi, elektr transportidagi hodisa natijasidagi;

ish beruvchi tomonidan buyruq bilan maxsus ajratilgan uydan ishga va/yoki ishdan uyga xodimlarni tashish uchun mo'ljallangan transportda, shuningdek ushbu maqsadlar uchun shartnoma (buyurtma)ga muvofiq o'zga tashkilot transportida ishga ketayotgan yoki ishdan qaytayotgandagi;

ish vaqtida shaxsiy transportda, uni xizmatga oid safarlar uchun ishlatishga ruxsat berilganlik haqida ish beruvchining yozma buyrug'i mavjud bo'lgandagi;

ish beruvchining topshirig'ini bajarish uchun transportda yoki piyoda harakatlanayotganda, shuningdek mehnat faoliyati xizmat ko'rsatish ob'ektlari orasida yurish bilan bog'liq xodimlar bilan ish vaqtida transportda yoki piyoda ketayotgandagi;

tadbirlarning o'tkazilishi yoki ishlar bajarilishi joyidan qat'i nazar, shanbalik (yakshanbalik), fuqaro mudofaasi bo'yicha o'quv mashg'ulotlari, ko'ngilli yong'in muhofazasi musobaqalari o'tkazilayotgandagi, qishloq xo'jaligi ishlariga jalb etilgandagi, ish beruvchining yozma farmoyishi bo'yicha korxona tomonidan otaliq yordami ko'rsatilayotgandagi;

ichki ishlar organlarining ma'lumotlari asosida — ish vaqtida mehnat vazifalarini bajarayotganda boshqa shaxs tomonidan tan jarohati yyetkazilgandagi;

smenali dam olishda bo'lgan xodim bilan transport vositasidagi vaxta shaharchasi hududidagi yoki ijaraga olingan xonadagi (kuzatib boruvchi, refrijerator brigadasi xodimi, smenali haydovchi, dengiz va daryo kemalari xodimlari, shuningdek, vaxta-ekspeditsiya usulida ishlayotganlar va boshqalar) baxtsiz hodisalar tekshiriladi va hisobga olinadi.

Tabiiy o'lim, o'zini-o'zi o'ldirish, jabrlanuvchining o'z salomatligiga qasddan shikast yetkazishi, shuningdek, jinoyat sodir qilish chog'ida shikastlanishi holatlari (sud-tibbiy ekspertiza xulosasi yoki tergov organlarining ma'lumotlariga ko'ra) tekshirilmaydi va hisobga olinmaydi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo'qotilsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq engilroq boshqa ishga o'tishi zarur bo'lsa, N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi. N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisalar korxona tomonidan hisobga olinadi va dalalarda qayd qilinadi. Ish beruvchi N-1 shaklidagi dalolatnoma nusxalarini (4 nushada rasmiylashtiriladi), kasaba uyushmasi qo'mitasiga yoki korxona xodimlarining boshqa vakillik organlariga, O'zbekiston Respublikasi «Sanoatgeokontexnazorat» davlat inspeksiyasi yoki

«O'zenergonazorat» agentliklari organi vakiliga, agar baxtsiz hodisa nazoratdagi tegishli korxonalar (ob'ektlar)da yuz bergan bo'lsa, yuqori turuvchi xo'jalik organiga, tegishli vazirlik (xo'jalik boshqaruvi organlari)ga ham ularning talablariga muvofiq yuborishi shart.

Kasaba uyushmalari boshlang'ich tashkilotlari rahbarlari uchun faoliyatni to'g'ri va samarali tashkil etish bo'yicha qo'llanmada bir nusxadan jabrlanuvchiga (xodim o'lgan bo'lsa, oilasiga), mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbariga (muxandisi, mutaxassisi)ga va bosh davlat mehnat texnik nazoratchisiga yuborilishi ko'rsatilgan.

Korxona xodimi rahbarligida ishlab chiqarish amaliyoti o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisa korxona tomonidan ta'lim muassasasi vakili bilan birgalikda tekshiriladi va korxona tomonidan hisobga olinadi.

Korxona tomonidan ishlab chiqarish amaliyoti uchun ajratilgan uchastkada o'qituvchilari rahbarligida ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisalar ta'lim muassasalari tomonidan korxona vakili bilan birgalikda tekshiriladi va ta'lim muassasasi tomonidan hisobga olinadi.

Quyidagi baxtsiz hodisalar maxsus tekshiriladi:

- bir vaqtning o'zida ikki va undan ziyod xodimlar bilan salomatlikka yyetkazilgan zararning og'irligi darajasidan qat'i nazar, yuz bergan guruhiy baxtsiz hodisalar;

- o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar;

- oqibati og'ir baxtsiz hodisalar.

Guruhiy, o'lim bilan tugagan va oqibati og'ir baxtsiz hodisa to'g'risida ish beruvchi darhol sxemaga binoan quyidagilarga xabar berishi kerak:

- davlat mehnat texnika nazoratchisiga;

- yuqori turuvchi xo'jalik organiga;

- Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyat (Toshkent shahar) mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasiga;

- baxtsiz hodisa yuz bergan joydagi ichki ishlar organiga;
- baxtsiz hodisaga uchragan xodimni yuborgan tashkilotga;
- hududiy kasaba uyushmalari tashkilotlari birlashmasi kengashiga.

Guruhiy, o'lim bilan tugagan va oqibati og'ir baxtsiz hodisalar yuz berganda N-I shakldagi dalolatnoma komissiya tomonidan maxsus tekshirish dalolatnomasi tuzilgandan keyin I sutka ichida komissiya xulosasiga muvofiq rasmiylashtiriladi.

Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar sabablarini tahlil qilishi, ularning mehnat jamoasida ko'rib chiqilishini ta'minlashi va ishlab chiqarishda jarohatlanishning oldini olishga oid chora-tadbirlarni amalga oshirishi shartdir.

Vazirlik, korporatsiya, uyushma, konsern barcha baxtsiz hodisalarning hisobini va tahlilini olib boradi, uni o'ziga qarashli korxonalar va tashkilotlarga ma'lumot uchun yuboradi. Tegishli kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda baxtsiz hodisalarning oldini olishga oid chora-tadbirlar ishlab chiqadi va ularning bajarilishini nazorat qiladi.

4.3.1. Kasb kasalliklari, ularning kelib chiqish sabablari

Kasb kasalliklari – hamisha kasbiga oid omillarning muayyan zararli ta'siri bilan bog'liq ishlargagina mansub bo'lgan, shuningdek, mazkur zararli omillar ta'sirida ishlaganda boshqa sharoitlardagiga nisbatan bir necha marta tez uchraydigan kasalliklar.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik va nogironlik pensiyalari tayinlashda O'zbekiston Respublikasi vazirlar mahkamasining 1994-yil 11-maydagi 249-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Kasb kasalliklari Ro'yxati"da ko'rsatilgan kasalliklar va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000-yil 6-iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan kasb kasalliklari ro'yxatidagi kasalliklar kasb kasalligi hisoblanadi. Xodim ro'yxatda ko'rsatilgan kasallika chalinsa, agar u bevosita ro'yxatda bevosita ko'rsatilmagan kasb yoki ishlab chiqarishda ishlagan

taqdirda ham bu kasallik kasb kasalligi deb topiladi. Ro'yxatda ko'rsatilgan kasalliklarga emas, shu bilan birga ularning asoratlari va bevosita oqibatlari ham kasb kasalliklariga kiradi.

Kasb kasalliklari ro'yxati:

1. Biologik omillar keltirib chiqaradigan xastaliklar.
2. Jismoniy zo'riqishlardan kelib chiqadigan kasalliklar
3. Fizik omillar ta'siridan kelib chiqadigan kasalliklar.
4. Sanoat aerozollari va changlardan keltirib chiqaradigan kasalliklar.
5. Toksiko-kimyoviy omillar ta'sirida paydo bo'ladigan kasalliklar.

Inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar bir nechta ko'rinishda namoyon bo'ladi: kimyoviy (qo'rg'oshin, simob, marganets, benzol, xrom berilliy va boshqa moddalar), ishlab chiqarishda uchraydigan changlar (kremniy, ko'mir), korxona muhitida uchraydigan xilma-xil fizikaviy omillar (kuchli shovqin, titrash, radioaktiv moddalar, ionlashtirish xususiyatiga ega (radioaktiv), infraqizil va ultrabinafsha nurlar, elektromagnit to'lqinlar, ultratovush, me'yordan ortiq harorat, yuqori nisbiy namlik, atmosfera bosimi) hamda biologik omillar (mikrob, virus) ta'siri natijasida kasb kasalliklari kelib chiqishi mumkin. (Xavfli va zararli moddalar ro'yxati O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2012-yil 10-iyuldagi 200-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan "Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom"ning 1-ilovasida keltirilgan).

Kasb kasalliklari profilaktikasida korxona tasarrufidagi davolash muassasalarida amalga oshiriladigan sog'lomlashtirish, maxsus profilaktik ovqat bilan ta'minlash, mehnat sharoitlarini nazorat qilish, ishga kirish paytidagi dastlabki va davriy ravishda o'tkaziladigan tibbiy ko'rikning ahamiyati katta.

Korxonadagi o'ziga xos himoya vositalari, doimiy o'tkaziladigan texnika xavfsizligi tadbirlari, davriy tibbiy ko'rik, to'g'ri ovqatlanishning yo'lga qo'yilishi va dam olish tartibiga rioya qilish, spirtli ichimliklar iste'mol qilish va tamaki chekishdan saqlanish xodim salomatligini mustahkamlaydi.

Bo'lajak ishchining salomatligi muvofiqligini aniqlovchi tibbiy ko'riklar O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2012-yil 10-iyuldagi

200-sonli “Xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish to‘g‘risidagi Nizomni tasdiqlash to‘g‘risidagi” buyrug‘i bilan belgilangan tartibda o‘tkaziladi (O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 214-moddasida ko‘rsatib o‘tilgan xodimlar).

Dastlabki tibbiy ko‘rik yordamida bo‘lajak ishchi ish o‘rnidagi nomuvofiq professional omillar bilan o‘zaro aloqa tavsiya qilinmaydigan umumiy kasalliklar aniqlanadi va salomatligiga to‘g‘ri keladigan ish o‘rni tavsiya qilinadi.

Davriy va vaqti-vaqti bilan o‘tkaziladigan tibbiy ko‘riklar, ishchilar salomatligining tizimli nazoratiga, ish faoliyatini davom ettirishga to‘sqinlik qiladigan umumiy somatik kasalliklar va nomuvofiq professional omillar ta‘sirida ishchi organizmda paydo bo‘lgan birlamchi belgilarni aniqlash, davolash tadbirlarini tavsiya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilashga yordam beradi.

4.3.2. Baxtsiz xodisalarning iqtisodiy oqibatlari

Ish beruvchi, mehnat jarohati yoki boshqa mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq ravishda xodim sog‘ligiga yyetkazilgan zararni, agar u yyetkazilgan zarar uchun o‘zining aybdor emasligini isbot qila olmasa, xodimga yyetkazilgan zararni to‘lashi shart.

Ish beruvchi tomonidan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy-texnik, sanitariya-gigiena va davolash-profilaktika choralari hamda sog‘lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish tadbirlari ta‘minlanmaganligi (mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi qoidalari va shu kabilarga rioya qilmaslik) tufayli olingan mehnat jarohati uning aybi bilan sodir etilgan deb hisoblanadi.

Quyidagi hujjatlar mehnat jarohati uchun ish beruvchining aybdorligini yoki javobgarligini isbotlovchi dalil bo‘lishi mumkin:

- baxtsiz hodisani maxsus tekshirish dalolatnomasi;
- baxtsiz hodisa va ishlab chiqarishda sog‘liqqa yyetkazilgan boshqa xil shikastlar to‘g‘risida dalolatnoma;
- sud qarori;
- mehnatni muhofaza qilish va mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini, sog‘liqqa yyetkazilgan zarar sabablarini nazorat qilishni amalga

oshiruvchi davlat mehnat texnika inspektori yoxud boshqa mansabdor shaxslar (organlar)ning xulosasi;

– kasb kasalligi to'g'risida tibbiy xulosa;

– aybdor shaxslarga ma'muriy yoki intizomiy jazo berish to'g'risidagi qaror;

– kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki korxona xodimlarining boshqa vakolatli organi qarori.

Kelishmovchilik paydo bo'lganda yoki ish beruvchi zararni to'lashni rad etganda, ushbu masala qonun hujjatlarida belgilangan tartibda sud tomonidan hal qilinadi.

Jabrланuvchining qo'pol ehtiyotsizligi zararning kelib chiqishiga yoki uning ko'payishiga sabab bo'lgan taqdirda, zararning to'lov miqdori summasi jabrланuvchining aybiga qarab kamayishi mumkin, lekin kamayish 50 foizdan ko'p bo'lmasligi lozim.

Jabrланuvchining qo'pol ehtiyotsizligi tufayli hamda ish beruvchining aybi bo'lmagan hollarda, ish beruvchining javobgarligi, aybidan qat'i nazar (ya'ni uning mehnat vazifalarini bajarishda yuqori xavfli manbalar tomonidan xodim sog'ligiga yetkazilgan zarar), zararni to'lash summasi jabrланuvchining aybdorligi darajasiga qarab kamayishi ham mumkin, lekin kamayish ellik foizdan ko'p bo'lmasligi lozim. Bunda zararni to'lashdan bosh tortishga yo'l qo'yilmaydi.

Hayotimizda va ishlab chikarish korxonalarida sodir bo'layotgan baxtsiz xodisalarning hammasi korxonalarning iqtisodiy rivojlanishiga, ular orqali jamiyatimiz va davlatimiz iqtisodiyotiga katta miqdorda moddiy zarar yetkazibgina qolmay, balki ma'naviy hamda ijtimoiy ziyon ham yetkazadi.

Chunki, ish jarayonida malakali kadrlardan ajralib qolish evaziga ma'lum uzilishlar sodir bo'ladi. Moddiy zarar nimadan iborat ekanligini ko'rib chiqamiz.

1. Baxtsiz xodisa tufayli ishga yaroqsizligi uchun nafaqa miqdori

$$N = K \cdot Ya.$$

bu yerda K - o'rtacha kunlik ish haqi

Ya - ishga yaroqsiz kunlari soni

2. Salomatlikni tiklab olish uchun dori-darmon va tibbiyot muassasida sarflanadigan xarajat miqdori

a) - qisman nogironlik uchun

$$M^* = (U_{01} - (U_{02} + N)) T_0 K^*$$

b) - butunlay nogiron bo'lganda

$$M = (U_{01} - N) T_0 K_0$$

Bu yerda U_{01} – baxtsizlikkagacha bo'lgan o'rtaga oylik maoshi, U_{02} - nogironlik davridagi o'rtacha oylik maoshi, so'm.

T_0 - 12 (55- t) ayollar uchun

T_0 - 12 (60- t) erkaklar uchun ishchining yoshini ko'rsatuvchi koefitsient

t^{ω} – shikastlangan ishchining yoshi

K - tashkilot aybini izohlovchi koefitsient

v) Vafot etgan ishchining oilasiga to'lanadigan nafaqa miqdori

$$Nuq = 12 (U_{01} / m + 1 - N_k) K_t + t_k$$

bu yerda m - qaramog'idagi odamlar soni

H_k – qaramog'idagi odamlariga nafaqasi

t_k - qaramog'idagi odamlar nafaqaga to'lanadigan yillar yig'indisi

d) Tibbiyot tashkilotlarining moddiy sarf-xarajatlari:

$$X_{iq} = X_k \cdot N_t$$

bu yerda, X_k - bir kunlik tibbiyot harjatlari,

N_t - jami tibbiyot xizmati ko'rsatilgan kunlar soni.

Shunday qilib, yil davomida tashkilot bo'yicha sodir bo'lgan baxtsiz xodisalar tufayli yyetkazilgan umumiy ziyon ma'naviy va ijtimoiy ziyonlar qulay ish sifatining pasayishi va maxsulot chiqarish muddatining uzayib ketishi sabablari bilan izohlanishi mumkin.

4.4. Ishlab chiqarish va ta'lim muassasalaridagi baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olish tartibi

Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat muhofazasiga doir ishlar tashkiliy-texnik tadbirlarning kompleks rejasi asosida amalga oshiriladi. Bu tadbirlarni korxona ma'muriyati mahalliy kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda ishlab chiqadi. Kompleks reja yillik, besh yillik yoki ko'p yillik rejalardan tashkil topadi. Ishning bajarilishini nazorat qilish xavfsizlik yo'llari bo'yicha muhandis zimmasiga, uni amalga oshirishga javobgarlik esa korxona sexlari, bo'limlari, bo'linmalari boshliqlari zimmasiga yuklatiladi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish bo'yicha ishlarni tashkil etish quyidagilardan iborat:

1. Xodimlarni kasbiy tanlovini o'tkazish.
2. Xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish.
3. Mehnat muhofazasi bo'yicha targ'ibot ishlarini ta'minlash.
4. Qo'llanadigan mexanizm, dastgoh va ishlab chiqarish vositalarini xavfsizligini ta'minlash.
5. Texnologik jarayonining xavfsizligini ta'minlash.
6. Ishlab chiqarish bino va inshootlarini xavfsizligini ta'minlash.
7. Mehnat shart-sharoitlarining sanitar-gigienasini me'yorlash.
8. Ishchilarini shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlash.
9. Xodimlarni optimal ish va dam olish rejimini ta'minlash.
10. Ishchilarni davolash-profilaktika xizmati bilan ta'minlash.
11. Xodimlarning sanitar-maishiy ta'minlashini me'yorlash.

Korxonalar ma'muriyati va muhandis-texnik xodimlarning asosiy vazifalari mehnat haqidagi qonunlar hamda "Xavfsizlik yo'llari va ishlab chiqarish sanitariyasi qoidalari" bilan belgilanadi. Ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklarini kamaytirish, oldini olishga oid mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni amalga oshirish, tadbirlariga umumiy rahbarlik hamda bu ishga javobgarlik korxona rahbari uning o'rinbosari-bosh muhandis zimmasiga yuklatiladi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish chora-tadbirlarining amalga oshirilishi, mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarga rioya etilishi ustidan davlat nazoratini - maxsus vakolatga ega bo'lgan davlat idoralari va ularni inspeksiyalari; jamoatchilik nazoratini - kasaba uyushmasi tashkilotlari nazoratni amalga oshiradilar.

O'zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligi tomonidan 1996-yil 4-avgustda 273-son bilan ro'yxatga olingan "Mehnatni muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida namunaviy Nizom" talablariga binoan, korxonalarda qo'llaniladigan nazorat turlari:

- ish boshqaruvchisi va boshqa mansabdor rahbarlarning tezkor nazorati;
- ma'muriy-jamoatchilik (uch bosqichli) nazorati;
- mehnat muhofazasi xizmati tomonidan amalga oshiriladigan nazorat;
- bosh mutaxassislar xizmatlari tomonidan amalga oshiriladigan nazorat;
- jamoat nazorati.

Ma'muriy-jamoatchilik (uch bosqichli) nazorat – korxonada mehnat muhofazasi bo'yicha o'rnatilgan qoida va me'yorlarga rioya qilinishi ustidan ma'muriyat va kasaba uyushmasi tomonidan olib boradigan nazoratini eng asosiy turi bo'ladi. Ushbu nazoratni boshqarish korxona rahbari va kasaba uyushma raisi tomonidan amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish bo'linmalarini uch bosqichli nazorat ob'ektlariga belgilab berish, ishlab chiqarish xususiyati, korxona tuzilmasi va uning bo'linmalari ko'lamini inobatga olinib, korxona ma'muriyati va kasaba uyushma qo'mitasi tomonidan amalga oshiriladi. Kasaba uyushmalari tomonidan ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish maqsadida korxonalarining jamoa shartnomasiga alohida mehnatni muhofaza qilish bo'limi kiritilib, unda ish beruvchining majburiyatlari, kasaba uyushma qo'mitasining majburiyatlari, ularning o'zaro majburiyatlari aks ettiriladi. Jumladan, ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 12-noyabrdagi 245-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda mehnatni muhofaza qilish jamg'armasini tashkil etish va uning mablag'laridan foydalanish tartibi

to'g'risidagi Nizom"ga binoan Mehnatni muhofaza qilish fondini barpo etadi va uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi.

Mehnat xavfsizligi standartlariga qat'iy va aniq amal qilish ustidan nazoratni olib borish korxonaning mehnat muhofazasi xizmati zimmasiga yuklatiladi.

Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 24-iyundagi 177-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish qoidalari" talablariga muvofiq holda sug'urta qiladi.

Xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish hamda bilimlarini tekshirish to'g'risidagi namunaviy Nizom (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1996-yil 14-avgustda 272-raqam bilan ro'yxatga olingan) talablariga binoan xodimlarni mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitadi hamda bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiya tarkibini tasdiqlaydi, kasaba uyushmasi faollari o'quvini o'tkazadi. Mehnat muhofazasi vakillari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiya a'zolari yordamida injener-texnik xodimlar, xizmatchilarning mehnat muhofazasi talablariga qanday amal qilishayotganliklari ustidan doimiy nazorat o'rnatadi. 2008-yil 10-sentyabrda O'zbekiston Respublikasining "Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasi to'g'risida"gi qonuni qabul qilingan bo'lib, uning maqsadlari quyidagilardan iborat:

- fuqarolarning ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasiga bo'lgan huquqlarini qonunda belgilab qo'yish orqali ularning ijtimoiy himoyasini amalga oshirish, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa va kasb kasalligi oqibatida xodimning hayoti hamda sog'lig'iga zarar yetkazilganligi munosabati bilan sug'urta to'lovini to'lanishini ta'minlash;

- mehnatni muhofaza qilish holatini va mehnat sharoitlarini yaxshilash, xodimlarning sog'lig'ini saqlash.

N-1 shaklidagi dalolatnomani to'ldirish

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo'qotilsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq boshqa ishga o'tishi zarur bo'lsa, N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi (4 nusxada). N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisalar korxona tomonidan hisobga olinadi va daftarda qayd qilinadi. Ish beruvchi N-1 shaklidagi dalolatnoma nusxalarini, kasaba uyushmasi qo'mitasiga yoki korxona xodimlarining boshqa vakillik organlariga, O'zbekiston Respublikasi «Sanoatgeokonteksnazorat» davlat inspeksiyasi yoki «O'zenergonazorat» agentliklari organi vakiliga, agar baxtsiz hodisa nazoratdagi tegishli korxonalar (obyektlar)da yuz bergan bo'lsa, yuqori turuvchi xo'jalik organiga, tegishli vazirlik (xo'jalik boshqaruvi organlari)ga ham ularning talablariga muvofiq yuborishi shart.

Kasaba uyushmalari boshlang'ich tashkilotlari rahbarlari uchun faoliyatni to'g'ri va samarali tashkil etish bo'yicha qo'llanmada bir nusxadan jabrlanuvchiga (o'lgan bo'lsa, oilasiga), mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbariga va bosh davlat mehnat texnik nazoratchisiga yuborilishi ko'rsatilgan.

Korxona xodimi rahbarligida ishlab chiqarish amaliyoti o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisa korxona tomonidan ta'lim muassasasi vakili bilan birgalikda tekshiriladi va korxona tomonidan hisobga olinadi.

Korxona tomonidan ishlab chiqarish amaliyoti uchun ajratilgan uchastkada o'qituvchilari rahbarligida ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisalar ta'lim muassasalari tomonidan korxona vakili bilan birgalikda tekshiriladi va ta'lim muassasasi tomonidan hisobga olinadi.

Guruhiy, o'lim bilan tugagan va oqibati og'ir baxtsiz hodisalar yuz berganda N-1 shakldagi dalolatnoma komissiya tomonidan maxsus tekshirish dalolatnomasi tuzilgandan keyin 1 sutka ichida komissiya xulosasiga muvofiq rasmiylashtiriladi.

Tayanch so'z va iboralar: kasb kasalligi, jamoat nazorati, ishlab chiqarish, mehnat xavfsizligi, kasaba uyushmasi, mehnat muhofazasi, korxona, xodim, tashkilot, baxtsiz hodisalar, ish beruvchi, tabiiy o'lim, guruhiy baxtsiz hodisa, og'ir tan jarohati, ishga loyatsizlik, ijtimoiy sug'urta, ta'lim muassasalaridagi baxtsiz hodisa, II-1 shakl dalolatnoma/

Nazorat savollari.

1. Ishlab chiqarishda faoliyat jarayonida yuzaga keladigan jarohatlanishlar?
2. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisavauning asosiy sabablari?
3. Kasb kasalligi va mehnatda mayib bo'lish tushunchalari?
4. Kasb kasalliklari va ularning kelib chiqish sabablari?
5. Kasb kasalliklari profilaktikasi?
6. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish bo'yicha ishlarni tashkil etish?
7. Ishlab chiqarishda jarohatlanishlar va kasb kasalliklarini oldini olishga qaratilgan asosiy chora-tadbirlar?
8. Mehnatni muhofazasi bo'yicha korxonada qo'llaniladigan nazorat turlari?
9. II-1 shaklidagi dalolatnomani to'ldirish?
10. Ishlab chiqarishda sodir bo'ladigan baxtsiz xodisalarni tekshirish?

V BOB. SOHALAR MEHNAT MUHOFAZASI VA TEXNIKA XAVFSIZLIGI

5.1. Agrosanoat majmui xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilish Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 273, 1996 yil 14 avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Tashkilotlarda quyidagi asosiy hujjatlar ishlab chiqilishi va tasdiqlanishi lozim:

mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari bo'yicha bo'limni o'z ichiga olgan jamoaviy shartnoma;

tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash va ish o'rinlarini attestatsiya qilish uslubiga muvofiq ish o'rinlarini attestatsiya qilish kartalari;

mehnatni muhofaza qilish xizmatining choraklik ish rejalari;

xodimlar va muhandis-texnik xodimlarni o'qitish, yo'l-yo'riq berish va bilimlarini sinovdan o'tkazish dasturlari;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ma'muriy-jamoatchilik nazoratini yuritish jurnali (uch bosqichli nazorat);

xodimlarga yong'inga qarshi yo'l-yo'riq berish va yong'in-texnikaviy minimum mashg'ulotlarini o'tkazish dasturi;

har bir kasb va ish turlari bo'yicha mehnatni muhofaza qilish yo'riqnomalari.

O'zbekiston Respublikasi «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi Qonunining 12-moddasiga muvofiq ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshiruvchi. xodimlarining soni ellik kishi va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimi joriy etiladi. Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud

bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Xodimlarining soni ellik nafardan kam bo'lgan tashkilotda mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimini joriy etish to'g'risidagi qaror ish beruvchi tomonidan mazkur tashkilot faoliyatining o'ziga xos xususiyati hisobga olingan holda qabul qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati o'z maqomiga ko'ra tashkilotning asosiy xizmatlariga tenglashtiriladi va uning rahbariga bo'ysunadi hamda tashkilotning faoliyati tugatilgan taqdirda bekor qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining mutaxassislari lavozim yo'riqnomasiga binoan ularning majburiyatlari jumlasiga kiritilmagan boshqa ishlarni bajarishga jalb qilinishi mumkin emas.

Tashkilotlarda mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni tekshirish va hisobini yuritish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6 iyundagi 286-son qarori bilan tasdiqlangan Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Xodimlarni o'qitish, ularning bilimlarini sinovdan o'tkazish va ularga yo'l-yo'riq berishni tashkil etish

Tashkilot xodimlari o'z kasblari va ish turlari bo'yicha belgilangan tartibda o'qishlari, ularning bilimlari sinovdan o'tkazilishi va ularga yo'l-yo'riqlar berilishi kerak.

Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarini sinovdan o'tkazish Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni sinash to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 272, 1996 yil 14 avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risidagi nizomga (ro'yxat raqami

870, 2000 yil 7 yanvar) (O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining me'yoriy hujjatlari axborotnomasi, 2000 y., 1-son) muvofiq ishlab chiqiladi hamda tashkilot xodimlarini va ish joylarini ushbu yo'riqnomalar bilan ta'minlash tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklatiladi.

Xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari

Tashkilotlar GOST 17.2.3.02-78 «Tabiatni muhofaza qilish. Atmosfera. Sanoat korxonalari zararli moddalarining yo'l qo'yiladigan chiqarishlarini o'rnatish qoidalari» bo'yicha xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari, ularning tavsifi, yuzaga kelish manbalari, xodimlarga ta'sir qilish xususiyatlari va salomatlik uchun xavflilik darajasi va kelgusidagi oqibatlari to'g'risida to'liq va xolisona ma'lumotga ega bo'lishi lozim.

Ish joylaridagi ishlab chiqarish muhiti hamda xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari to'g'risidagi ma'lumotlar ishlab chiqarish muhitining fizik, kimyoviy, radiologik, mikrobiologik va mikroiklim o'lchovi natijalari, shuningdek mehnat sharoitlarini attestatsiya qilish orqali belgilanishi lozim.

Yangi zararli moddalar paydo bo'lishiga yoki xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari yo'qolishiga olib keladigan texnologik jarayonlar o'zgarganda xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari to'g'risidagi ma'lumotlarga tashkilot rahbari tomonidan tegishli o'zgartirishlar kiritilishi lozim.

O'ta xavfli kasblar va ishlar ro'yxati

Tashkilotlar o'ta xavfli sharoitda bajariladigan ishlar ro'yxatiga ega bo'lishlari lozim. Ro'yxatga xavfli moddalar bilan bajariladigan ishlar, balandlikda, ifloslangan havo va suv muhitida, yuqori harorat va namlik sharoitida bajariladigan ishlar, bug' va suv isitish qozonlari, yuk ko'tarish mexanizmlari, bosim ostida ishlaydigan sig'imlar, elektr qurilmalarga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq ishlar hamda amaldagi tarmoq ro'yxatlariga muvofiq boshqa ishlar kiritilishi shart.

Barcha xodimlar o'ta xavfli ishlarni bajarish topshirig'ini olishdan oldin, mehnat muhofazasi bo'yicha yo'l-yo'riq olishlari va ishlarni xavfsiz bajarish usullarini o'zlashtirishlari shart.

O'ta xavfli ishlarni bajarish, faqat belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan hujjat (naryad-ruxsatnoma)ga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati o'ta xavfli ishlarni rejalashtirish, tashkillashtirish va xavfsiz bajarish belgilangan talablarga muvofiq amalga oshirilishiga javobgardir.

Jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalarini qo'llash

Xodimlarni ishlab chiqarish muhitining xavfli va zararli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilish jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanish orqali ta'minlanishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari xonadagi barcha xodimlarga ta'sir qilgan taqdirda qo'llanilishi shart va tashkilotni qurish yoki rekonstruksiya qilish loyihalariga kiritilishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalariga quyidagilar kiradi:

ishlab chiqarish xonalari va ish joylarining havo muhitini normallashtirish vositalari (shamollatish va havo tozalash, isitish, havo haroratini, namligini bir xil me'yorda saqlash va boshqalar);

ishlab chiqarish xonalari va ish joylarining yorug'ligini normallashtirish vositalari (yoritish asboblari, yorug'likdan himoya qilish moslamalari va boshqalar);

shovqindan, tebranishdan, elektr va statik toklar urishidan hamda qurilmalar yuzasini yuqori darajadagi haroratdan himoya qilish vositalari;

mexanik va kimyoviy omillarning ta'siridan himoya qilish vositalari.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari barcha xodimlarga ta'sir qilganda qo'llanilishi shart va tashkilotlarni qurish yoki rekonstruksiya qilish loyihalariga kiritilishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarini ruxsat etilgan miqdorgacha kamaytirish imkonini bermagan hollarda yakka tartibdagi himoya vositalari qo'llanilishi lozim. Bunday hollarda yakka tartibdagi himoya vositalarisiz xodimlarning ishga jalb qilinishi taqiqlanadi.

Yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanadigan xodimlar ularning qo'llanilishi, himoya xususiyatlari va amal qilish muddati to'g'risidagi ma'lumotlarga ega bo'lishi lozim.

Tashkilotda quyidagilar ta'minlanishi shart:

yakka tartibdagi himoya vositalarining zarur miqdori va nomenklaturasi;

yakka tartibdagi himoya vositalarini qo'llash va ulardan to'g'ri foydalanish ustidan doimiy nazorat amalga oshirilishi;

yakka tartibdagi himoya vositalarining samaradorligi va sozligi tekshirilishi;

xavfli va zaharli moddalar bilan ishlashda foydalanilgan yakka tartibdagi himoya vositalarining dezinfeksiya qilinishi (bir marta qo'llaniladigan himoya vositalari bundan mustasno).

Turli agressiv moddalar bilan ishlayotganda teri kasalliklarini oldini olish uchun profilaktik pasta va mazlardan foydalanish lozim.

Xodimlar Qishloq va suv xo'jaligi xodimlari uchun maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa yakka tartibda himoyalash vositalarini bepul berishning namunaviy me'yorlariga (ro'yxat raqami 1991, 2009 yil 29 iyul) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2009 y., 30-31-son, 356-modda) muvofiq yakka tartibdagi himoya vositalari bilan ta'minlashi lozim.

Kasbiy tanlov

Tashkilotlarda tanlov o'tkazilishi lozim bo'lgan kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati bo'lishi lozim.

Xodimlar va ishlab chiqarish uchastkalarining rahbarlari tegishli ma'lumotga ega bo'lishlari lozim.

Bosim ostida ishlovchi asbob-uskunalarda, shuningdek xavfi yuqori bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlar maxsus kurslarda tayyorgarlikdan o'tgan va tegishli guvohnomaga ega bo'lishi shart.

O'n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo'llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro'yxatiga (ro'yxat raqami 1990, 2009 yil 29 iyul) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2009 y., 30-31-son,

355-modda) muvofiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar zararli va noqulay mehnat sharoiti mavjud ishlarga qabul qilinmasligi lozim.

Xodimlarning salomatligini nazorat qilish

Tashkilotlarda xodimlarning salomatligini nazorat qilish Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom (ro'yxat raqami 2387, 2012 yil 29 avgust) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012 y., 35-son, 407-modda) asosida amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati, kasaba uyushmasi qo'mitasi va sog'liqni saqlash organlari bilan birgalikda har yili tibbiy ko'rikdan o'tishi lozim bo'lgan xodimlarning ro'yxatini tuzishi hamda xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tishini ta'minlashi lozim.

Tibbiy ko'riklar tashkilotlarning tibbiy muassasalarida, ular mavjud bo'lmagan hollarda davolash-profilaktika muassasalarida o'tkazilishi lozim.

Xodim tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki tibbiy ko'rik natijalariga ko'ra berilgan tavsiyalarni bajarmagan taqdirda ushbu xodim ishga qo'yilishi mumkin emas.

Davriy tibbiy ko'riklar o'z vaqtida, sifatli o'tkazilishi va ularning natijalariga ko'ra tavsiyalar bajarilishi uchun javobgarlik tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklanadi.

Xodimlarni sog'lig'ining holati tufayli ularga ruxsat etilmagan ishlarda ishlatish taqiqlanadi.

Sanitariya va gigiyenaga qo'yiladigan talablar

Tashkilot xonalari va ish hududidagi harorati, nisbiy namlik, havoning harakatlanish tezligi va boshqalar GOST 12.1.005-88 «Ish hududining havosi. Umumiy sanitariya-gigiyenik talablari»ga muvofiq bo'lishi kerak.

Tashkilotning ishlab chiqarish xonalari quyidagi sanitariya qoidalariga muvofiq saqlanishi lozim:

xonalarning harorati, nisbiy namlik va havoning harakatlanish tezligi, ish joylaridagi ortiqcha issiqlik, bajarilayotgan ishning og'irlik darajasiga ko'ra toifasi, yil mavsumi hisobga olingan holda belgilanishi:

ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy, xom ashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarining yorug'ligi QMQ 3.01.05-98 «Tabiiy va sun'iy yoritish. Loyihalashtirish me'yorlari»ga muvofiq bo'lishi hamda mehnat sharoitlarini yaratish uchun yetarli yorug'lik kuchini ta'minlashi:

xonalarda yoritish asboblari chang to'planishiga imkoniyat bermaydigan konstruksiyaga ega bo'lishi, shuningdek singan taqdirda uning parchalari sochilib ketmasligi uchun yopiq bo'lishi.

Noqulay omillar ta'siriga qarshi himoya tadbirlarini tuzishda samarali havo almashinuvi tizimini QMQ 2.04.05-97 «Ititish, ventilyatsiya va konditsionerlar» talablariga muvofiq tashkil qilish lozim.

Ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy, xom ashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarini gigiyenik jihatdan toza saqlash va xodimlarning shaxsiy gigiyenasiga qo'yiladigan talablar qonunchilik hujjatlarida belgilangan qoidalarga muvofiq bo'lishi lozim.

Tashkilot maydonlariga qo'yiladigan xavfsizlik talablari

Tashkilot maydonlari va binolarining joylashuvi QMQ II-89-80 «Sanoat tashkilotlarining bosh plani» talablariga mos bo'lishi kerak.

Tashkilotlarda transport vositalarining va piyodalarning tashkilot hududida harakatlanish chizmasi ishlab chiqilgan va tasdiqlangan bo'lishi kerak.

Transport vositalari va piyodalarning harakatlanish chizmasi tashkilotlarning kirish, chiqish, ish uchastkalari va sexlarining ko'rinarli joylariga osib qo'yilishi kerak.

Tashkilotning hududi ko'kalamzorlashtirilgan va suv quyish quvurlari tarmog'i bilan ta'minlangan bo'lishi kerak.

Yozgi mavsumda yo'laklar va o'tish joylariga suv sepilgan bo'lishi kerak.

Qishki mavsumda yo'laklar va o'tish joylari qordan tozalanib, qum sepilgan hamda binolarning tomlari qordan va karnizlari esa muzlardan tozalab turilishi zarur.

Yo'lovchilar uchun yo'lak va tashkilotga kirish joyi tekis, kengligi kamida 1.5 m bo'lib, yon tomonlari devorcha va to'siqlarga ega bo'lishi kerak.

Tashkilotlarning hududi GOST 12.4.009-83 «Obyektlarni himoyalash uchun yong'in texnikasi. Asosiy turlari. Joylashishi va xizmat ko'rsatilishi» talablariga mos keluvchi yong'in o'chirish vositalari bilan jihozlangan bo'lishi kerak.

Tashkilot hududi har kuni tozalanadigan, shuningdek dezinfeksiya, dezinfeksiya va deratizatsiya qilib turiladigan axlat tashlanadigan idishlar bo'lishi lozim.

Hovlidagi hojatxonalar ozoda saqlanishi, muntazam dezinfeksiya qilinishi va sutkaning qorong'i paytida yoritilgan bo'lishi kerak.

Tashkilotning hududi chegara bo'ylab to'silgan bo'lishi va uning hududiga begonalarning kirishi cheklangan va nazorat ostiga olingan bo'lishi lozim.

Xodimlar uchun alohida chekish joylari belgilanib, maxsus idishlar qo'yilishi va «Chekish joyi» degan yozuv bilan jihozlanishi kerak.

Bino va inshootlarga qo'yiladigan xavfsizlik talablari

Ishlab chiqarish binolari va inshootlari QMQ 2.09.02-85 «Ishlab chiqarish binolari» talablariga, yordamchi binolar va xonalar QMQ 2.09.04-98 «Tashkilotlarning ma'muriy va maishiy binolari» talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Ishlab chiqarish binolarining havosidagi zararli moddalar miqdori Sanoq va M 0294-11 «Ish joyidagi havodagi zararli moddalarning ruxsat etilgan miqdorining gigiyenik me'yorlari» talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Muntazam ishlashga mo'ljallangan ish joylarining nam xonalarida hamda issiq o'tkazuvchi pollarida (beto'ni, g'ishtli, plitali va boshqalar) yog'och to'shamalar va panjaralar yotqizilgan bo'lishi kerak.

Binoga transport vositalarining kirish joylari darvozalar va signal beruvchi asbob-uskunalar bilan jihozlangan bo'lishi lozim.

Darvoza tavaqalari darvozaning yopiq va ochiq holatida maxsus moslamalar bilan mustahkam tutib turilgan bo'lishi kerak.

Darvozalar balandligi foydalanilayotgan transport vositasining balandligidan kamida 0,2 m dan baland bo'lishi kerak.

Barcha ishlab chiqarish binolari va inshootlari bir yilda kamida ikki martadan (bahor va kuzda) tashkilot rahbari tayinlagan komissiya tomonidan texnik ko'rikdan o'tkazilishi lozim. Texnik ko'rik xulosalari, topilgan nuqsonlarni bartaraf etish bo'yicha tadbirlar va muddati ko'rsatilgan dalolatnomalar bilan rasmiylashtirilishi kerak.

Xodimlar uchun xavf tug'diruvchi halokat tusidagi buzilishlar tezda bartaraf etilishi kerak. Xavfli hududlarda ishlash jarayonlari vaqtida halokat bartaraf etilgunga qadar to'xtatib turilishi, shuningdek xizmat ko'rsatuvchi xodimlar xavfsiz joyga ko'chirilishi kerak.

Tashkilotning ishlab chiqarish xonalari va omborxonalari yong'indan xabar beruvchi va yong'inni bartaraf etuvchi avtomatik qurilmalar bilan jihozlangan bo'lishi lozim.

Kirish va chiqish yo'llari turli jismlar va asbob-uskunalar bilan to'sib qo'yilmasligi kerak. Evakuatsiya chiqish yo'llarining barcha eshiklari binodan chiqish yo'nalishi bo'yicha ochilishi lozim.

Shamollatish va isitish tizimiga qo'yiladigan talablar

Shamollatish va isitish tizimi QMQ 2.04.05-97 «Isitish, shamollatish va konditsionerlar» talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Oqimli shamollatishlarni tashqi havo tizimidan olish yerdan kamida 2 m balandlikda bajarilishi lozim.

O'tish joylarida joylashgan isitish jihozlari ruxsat etilgan o'tish yo'laklarining enini kamaytirmasligi lozim.

Ish joylarida havo harorati yengil jismoniy ishda 21° C, o'rtacha og'ir ishda 17° C va og'ir ishda 16° C dan past bo'lmasligi kerak.

Xodimlarning isinishi uchun xonalardagi harorat 22° C dan kam bo'lmasligi kerak.

Isinish xonalarigacha bo'lgan masofa binolarda joylashgan ish joylaridan 75 m dan va bino tashqarisidagi ish joylaridan esa 150 m dan ko'p bo'lmasligi kerak.

Shovqin va tebranishga qo'yiladigan talablar

Ish joylarida, xonalarda va tashkilot hududida shovqin va tebranishning darajasi SanQvaM 0120-01 «Ish joylarida shovqinning yo'l qo'yilgan darajasining sanitariya me'yorlari», SanQvaM 0122-01 «Ish joylarida umumiy va lokal tebranishning sanitariya me'yorlari», GOST 12.1.003-89 «Shovqin. Umumiy xavfsizlik talablari» va GOST 12.1.012-90 «Tebranma. Umumiy xavfsizlik talablari»ga muvofiq bo'lishi kerak.

Ish joylarida shovqin va tebranish darajasi muntazam nazorat qilib turilishi kerak. Agarda u belgilangan me'yorlardan yuqori bo'lsa, uni pasaytirish uchun quyidagi tadbirlar qo'llanishi lozim:

detallarning zarbali harakatlarini zarbasiz harakatlarga, ilgarilama-qaytma harakatlarni aylanma harakatlarga o'zgartirish;

shovqin chiqaruvchi agregat yoki uning ayrim qismlariga shovqinni to'suvchi qobiqlar o'rnatish;

agregatdan chiqayotgan aerodinamik shovqinlarga qarshi samarali tovush so'ndirgichlar qo'llash;

shovqinli uskunalarni (parraklar, kompressor) to'silgan xonalarda yoki ishlab chiqarish xonalaridan tashqarida joylashtirish;

tebranishni kamaytirish uchun, uning manbalari (elektr dvigatellar, parraklar va boshqalar) poldan va binoning boshqa konstruksiyalaridan izolyatsiyalangan mustaqil poydevorlarda yoki maxsus hisoblab chiqilgan amortizatorlarga o'rnatilishi kerak.

Xonalarda shovqinni texnik vositalar bilan bartaraf etishning iloji bo'lmasa, eshitish a'zolarini yakka tartibda himoya qiluvchi vositalardan va shovqinga qarshi kaskalardan foydalanish kerak.

5.2. Davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirining 2011-yil 10-noyabrda 70-B-son buyrug'i bilan tasdiqlangan "Savdo

tashkilotlari xodimlari uchun mehnatni muhofaza qilish” Qoidalari O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuniga hamda Vazirlar Mahkamasining 2000-yil 12-iyuldagi 267-son “Mehnatni muhofaza qilishga doir me‘yoriy hujjatlarni qayta ko‘rib chiqish va ishlab chiqish to‘g‘risida” va 2010-yil 20-iyuldagi 153-son “Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha normativ-huquqiy bazani yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarorlariga muvofiq savdo qilish jarayonlarida mehnatni muhofaza qilish tartibini belgilaydi.

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati bunga maxsus vakolat berilgan davlat organlari tomonidan, jamoatchilik nazorati esa mehnat jamoalari va kasaba uyushmasi tashkilotlari tomonidan saylanadigan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakillar tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilish Mehnat muhofazasi bo‘yicha ishlarni tashkil etish to‘g‘risidagi namunaviy nizomga (ro‘yxat raqami 273, 1996-yil 14-avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Tashkilotlarda quyidagi asosiy hujjatlar ishlab chiqiladi (tasdiqlanadi) va yuritiladi:

mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog‘lomlashtirish chora-tadbirlari bo‘yicha bo‘limlarini o‘z ichiga olgan jamoaviy shartnoma;

tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash va ish o‘rinlarini attestatsiya qilish uslubiga muvofiq ish o‘rinlarini attestatsiya qilish kartalari;

mehnatni muhofaza qilish xizmatining choraklik ish rejaları;

ishchilar va muhandis-texnik xodimlarni o‘qitish, yo‘l-yo‘riq berish va bilimlarini sinovdan o‘tkazish dasturlari;

mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha ma‘muriy-jamoatchilik nazoratini yuritish jurnali (uch bosqichli nazorat);

xodimlarga yong‘inga qarshi yo‘l-yo‘riq berish va yong‘in-texnikaviy minimum mashg‘ulotlarini o‘tkazish dasturi;

har bir kasb va ish turlari bo'yicha mehnatni muhofaza qilish yo'riqnomalari.

O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonunining 12-moddasiga muvofiq xodimlar soni 50 nafar va undan ortiq korxonalarda maxsus tayyorgarlikka ega shaxslar orasidan mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi), 50 va undan ortiq transport vositalariga ega bo'lgan korxonalarda esa bundan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi). Xodimlar soni va transport vositalari miqdori kamroq korxonalarda mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini bajarish rahbarlardan birining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati o'z maqomiga ko'ra tashkilotning asosiy xizmatlariga tenglashtiriladi va uning rahbariga bo'ysunadi hamda tashkilotning faoliyati tugatilgan taqdirda bekor qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining mutaxassislari lavozim yo'riqnomasiga binoan ularning majburiyatlariga kiritilmagan boshqa ishlarni bajarishga jalb qilinishi mumkin emas.

Tashkilotlarda mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni tekshirish va hisobini yuritish Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-son qarori bilan tasdiqlangan Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Xodimlarni o'qitish, ularning bilimlarini sinovdan o'tkazish va ularga yo'l-yo'riq berishni tashkil etish

Tashkilot xodimlari o'z kasblari va ish turlari bo'yicha belgilangan tartibda o'qishlari, ularning bilimlari sinovdan o'tkazilishi va ularga yo'l-yo'riq berilishi kerak.

Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarini sinovdan o'tkazish Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni

sinash to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 272, 1996-yil 14-avgust) muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Ishlarni texnologik reglament bo'yicha xavfsiz yuritish yo'riqnomalari Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risida nizomga (ro'yxat raqami 870, 2000-yil 7-yanvar) muvofiq ishlab chiqiladi hamda tashkilot xodimlarini va ish joylarini ushbu yo'riqnomalar bilan ta'minlash tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklatiladi.

Xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari

GOST 17.2.3.02-78 bo'yicha xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari, ularning tavsifi, yuzaga kelish manbalari, xodimlarga ta'sir qilish xususiyatlari va salomatlik uchun xavflilik darajasi va kelgusidagi oqibatlari to'g'risida to'liq va xolisona ma'lumotga ega bo'lishi lozim.

Ish joylaridagi ishlab chiqarish muhiti hamda mehnat jarayonining xavfli va zararli omillari to'g'risidagi ma'lumotlar ishlab chiqarish muhitining fizik, kimyoviy, radiologik, mikrobiologik va mikroiklim o'lchovi natijalari, shuningdek mehnatning og'ir sharoitlari attestatsiya qilish orqali belgilanishi lozim.

Yangi zararli moddalar paydo bo'lishiga yoki xavfli va zararli omillar yo'qolishiga olib keladigan texnologik jarayonlar o'zgarishlarida yoki yangi ishlab chiqarish uskunalari joriy qilishda xavfli va zararli omillar to'g'risidagi ma'lumotlarga tegishli o'zgartirishlar kiritilishi lozim.

O'ta xavfli kasblar va ishlar ro'yxati

Tashkilotlar o'ta xavfli sharoitda bajariladigan ishlar ro'yxatiga ega bo'lishi lozim. Ro'yxatga xavfli moddalar bilan bajariladigan ishlar, balandlikda, ifloslangan havo va suv muhitida, yuqori harorat va namlik sharoitida bajariladigan ishlar, bug' va suv isitish qozonlari, yuk ko'tarish mexanizmlari, bosim ostida ishlaydigan sig'imlar, ishlab chiqarish uskunalariga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq ishlar va amaldagi tarmoq ro'yxatlariga muvofiq boshqa ishlar kiritilishi lozim.

Barcha xodimlar o'ta xavfli ishlarni bajarish topshirig'ini olishdan oldin, mehnat muhofazasi bo'yicha yo'l-yo'riq olishi va ishlarni bajarish usullarini o'zlashtirib olishi kerak.

O'ta xavfli ishlarni bajarish, faqat belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan naryad-ruxsatnomaga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati o'ta xavfli ishlarni rejalashtirishda, tashkillashtirishda va xavfsiz bajarishda belgilangan talablarga muvofiq amalga oshirilishiga to'la javobgardirlar.

Jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalarini qo'llash

Xodimlarni xavfli va zararli ishlab chiqarish muhiti omillaridan himoya qilish belgilangan standartlar va me'yorlar talablariga mos jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanish orqali ta'minlanishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari xonadagi barcha xodimlarga ta'sir qilganda qo'llanilishi shart va tashkilotni qurish yoki rekonstruksiya qilish loyihalariga kiritilishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarini ruxsat etilgan miqdorgacha kamaytirish imkonini bermagan hollarda yakka tartibdagi himoya vositalari qo'llanilishi lozim. Bunday hollarda yakka tartibdagi himoya vositalarisiz xodimlarning ishga jalb qilinishi taqiqlanadi.

Yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanadigan xodimlar ularni qo'llashi, himoya xususiyatlari va amal qilish muddati to'g'risida ma'lumotlarga ega bo'lishi lozim.

Tashkilotlarda quyidagilar ta'minlanishi shart:

yakka tartibdagi himoya vositalarining zarur miqdori va nomenklaturasi;

himoya vositalarini qo'llash va to'g'ri foydalanish ustidan doimiy nazorat amalga oshirilishi;

himoya vositalarining samaradorligi va sozligi tekshirilishi;

yakka tartibdagi himoya vositalaridan xavfli va zaharli moddalar muhitida foydalanilganda ularning degazatsiya va dezinfeksiya qilinishi (bir marta qo'llaniladigan himoya vositalari bundan mustasno).

Xodimlar Savdo xodimlari uchun maxsus kiyim, maxsus poyabzal va yakka tartibda himoyalashning boshqa vositalarini bepul berishning namunaviy

normalariga (ro'yxat raqami 2245, 2011-yil 19-iyul) muvofiq yakka tartibda himoya vositalari bilan ta'minlanishi lozim.

Kasbiy tanlov

Tashkilotlarda tanlov o'tkazilishi lozim bo'lgan kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati bo'lishi lozim.

Xodimlar, ishlab chiqarish uchastkalarining rahbarlari tegishli ma'lumotga va ish tajribasiga ega bo'lishi kerak.

Bosim ostida ishlovchi uskunalarda va xavfli yuqori bo'lgan ishlarda xizmat ko'rsatuvchi xodimlar maxsus kurslarda tayyorgarlikdan o'tgan va tegishli guvohnomaga ega bo'lishi shart.

O'n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo'llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro'yxatiga (ro'yxat raqami 1990, 2009-yil 29-iyul) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2009-y., 30-31-son, 355-modda) muvofiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar zararli va noqulay mehnat sharoiti mavjud ishlarga qabul qilinmasligi lozim.

Ayollar mehnatidan foydalanish to'liq yoki qisman taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxatiga (ro'yxat raqami 865, 2000-yil 5-yanvar) muvofiq ayollar zararli va noqulay mehnat sharoitiga ega bo'lgan ishlarga qabul qilinmaydi.

Xodimlarning salomatligini nazorat qilish

Tashkilotlarda xodimlarning salomatligini nazorat qilish "Xodimlarni ishga kirishdan oldin dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi buyruq (ro'yxat raqami 937, 2000-yil 23-iyun) asosida amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati kasaba uyushmasi qo'mitasi va sog'liqni saqlash organlari bilan birgalikda har yili davriy tibbiy ko'rikdan o'tishi lozim bo'lgan xodimlarning ro'yxatini tuzishi hamda xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tishini ta'minlashi lozim.

Tibbiy ko'riklar tashkilotning tibbiy muassasalarida, ular mavjud bo'lmagan hollarda davolash-profilaktika muassasalarida o'tkazilishi lozim.

Xodim tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki tibbiy ko'rik natijalariga ko'ra berilgan tavsiyalarni bajarmagan taqdirda ushbu xodim ishga qo'yilishi mumkin emas.

Davriy tibbiy ko'riklar o'z vaqtida, sifatli o'tkazilishi va ularning natijalariga ko'ra tavsiyalar bajarilishi uchun javobgarlik tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklanadi.

Xodimlarni sog'lig'i tufayli ularga ruxsat etilmagan ishlarda ishlatish taqiqlanadi.

Sanitariya va gigiyenaga qo'yiladigan talablar

Tashkilot xonalari ish hududidagi harorat, nisbiy namlik, havoning harakatlanish tezligi va boshqalar GOST 12.1.005-88 "Ish hududining havosi. Umumiy sanitariya-gigiyenik talablari"ga muvofiq bo'lishi kerak.

Tashkilotlarning ishlab chiqarish xonalari quyidagi sanitariya qoidalariga muvofiq saqlanishi lozim:

savdo tashkilotlari xonalarida ruxsat etilgan harorat, nisbiy namlik va havoning harakatlanish tezligi ish joylaridagi ortiqcha issiqlik, bajarilayotgan ishning og'irlik darajasiga ko'ra toifasi, yil mavsumi hisobga olingan holda belgilanishi;

ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy xonalarning, xomashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarining yorug'ligi QMQ 3.01.05-98 "Tabiiy va sun'iy yorug'lik. Loyihalashtirish me'yorlari"ga muvofiq bo'lishi hamda mehnat sharoitlarini yaratish uchun yetarli yorug'lik kuchini ta'minlashi;

xonalarda yoritish asboblari chang to'planishiga imkoniyat bermaydigan konstruksiyaga ega bo'lishi, shuningdek singan taqdirda uning parchalari sochilib ketmasligi uchun yopiq bo'lishi;

Tashkilot xodimlari barcha ustki kiyim, poyabzal, bosh kiyim va shaxsiy narsalarni garderoabda (kiyim almashtiradigan maxsus xonada) qoldirishi, ish jarayoni boshlanishidan oldin, hojatxonaga borganidan so'ng qo'llarini sovun bilan yuvishi, toza sanitar kiyimni kiyishi va kiyimni ifloslangunga qadar almashtirishi hamda ish joylarida ovqat iste'mol qilmasliklari lozim.

Shamollatish va isitish tizimiga qo'yiladigan talablar

Shamollatish va isitish QMQ 2.04.05-97 "Isitish, shamollatish va konditsionerlar" talabiga muvofiq bo'lishi lozim.

Oqimli shamollatishlarni tashqi havo tizimidan olish erdan kamida 2 m balandlikda bajarilishi kerak.

O'tish joylarida joylashgan isitish jihozlari ruxsat etilgan o'tish yo'laklarining enini kamaytirmasligi kerak.

Ish joylarida havo harorati yengil jismoniy ishda 21°C , o'rtacha og'ir ishda 17°C , og'ir ishda 16°C dan past bo'lmasligi lozim.

Xodimlarning isinishi uchun xonalarda havo harorati 22°C dan kam bo'lmasligi kerak.

Isinish xonalarigacha bo'lgan masofa binolarda joylashgan ish joylaridan 75 m dan, bino tashqarisidagi ish joylaridan esa 150 m dan ko'p bo'lmasligi lozim.

Yoritishga qo'yiladigan talablar

Ishlab chiqarish xonalarini tabiiy va sun'iy yoritish QMQ 2.01.05-98 "Tabiiy va sun'iy yoritish" talablariga mos bo'lishi lozim.

. Yoritish vositalari toza va soz holatda bo'lishi kerak. Yorug' tushuvchi oynalarni yilda kamida ikki marotaba tozalash lozim.

Yorug'lik tushadigan deraza va eshiklarni turli predmetlar (uskuna, tayyor mahsulot va boshqalar) to'sib qo'yishiga ruxsat etilmaydi.

Sun'iy yoritish umumiy va birlashgan tizimda ishlatiladi (umumiy mahalliy bilan birgalikda). Birgina mahalliy yoritishni qo'llash taqiqlanadi.

Uchastka va xonalarda portlash bo'yicha xavfli gaz va changlar konsentratsiyasi yig'ilib qolish ehtimoli bo'lsa, elektr yoritish tizimi portlashdan alohida bajarilishi kerak.

Xavflilik darajasi yuqori bo'lgan xonalarda kuchlanishi 36V dan yuqori bo'lmagan ko'chma elektr yoritqichlar ishlatilishi kerak. Uskunalar va inshootlar (bunkerlar, quduqlar, bug'lantirish kameralari, tunnellar va boshqalar)ni ichki sirtini yoritish uchun ko'chma elektr yoritqichlarning kuchlanishi 12V dan oshmasligi kerak.

Ko'chirib yuriluvchi yoritqichlar shishali himoya qalpoqlari va metall to'r bilan jihozlangan bo'lishi lozim. Ushbu yoritqichlar va boshqa ko'chirib yuriluvchi apparatlar uchun mis tolali egiluvchan kabel va elektr o'tkazgichlar qo'llanishi lozim.

Evakuatsiya yo'laklari va zinapoyalarda avariya yoritqichlari bo'lishi lozim.

Avariya yoritqichlari boshqa yoritqichlardan turi, o'lchamlari va maxsus tushirilgan belgilari bilan ajralib turishi va vaqti-vaqti bilan changdan tozalanib turilishi lozim.

Avariya yoritish tarmoqlariga elektr energiya iste'molchilarini ulanishi taqiqlanadi. Avariya yoritish tarmoqlarining sozligi har chorakda kamida bir marta tekshirilishi lozim.

Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzganlik uchun javobgarlik

Tashkilotlarni loyihalashtirishda, qurishda (montaj qilishda) mazkur Qoidalarga amal qilish uchun javobgarlik tegishli ishlarni bajaruvchi tashkilotlar zimmasiga yuklatiladi.

Mansabdor shaxslar va xodimlar mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilmaganliklari uchun qonunchilik hujjatlariga muvofiq belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

5.3. Neft-gaz va geologiya xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Neft-gaz va geologiya tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilish Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 273, 1996-yil 14-avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Tashkilotlarda quyidagi asosiy hujjatlar ishlab chiqilishi va tasdiqlanishi lozim:

mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish bo'yicha qoidalarni o'z ichiga olgan jamoa shartnomasi;

tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash va ish o'rinlarini attestatsiya qilish uslubiga muvofiq ish o'rinlarini attestatsiya qilish kartalari;

mehnatni muhofaza qilish xizmatining choraklik ish rejaları;

xodimlar va muhandis-texnik xodimlarni o'qitish, yo'l-yo'riq berish va bilimlarini sinovdan o'tkazish dasturlari;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha nazorat yuritish jurnali (uch bosqichli nazorat);

xodimlarga yong'inga qarshi yo'l-yo'riq berish va yong'in-texnikaviy minimum mashg'ulotlarini o'tkazish dasturi;

har bir kasb va ish turlari uchun mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalar.

"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 12-moddasiga muvofiq, xodimlar soni 50 nafar va undan ortiq bo'lgan tashkilotlarda maxsus tayyorgarlikka ega shaxslar orasidan mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi), 50 va undan ziyod transport vositalariga ega bo'lgan tashkilotlarda esa bundan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi). Xodimlar soni va transport vositalari miqdori kamroq tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini bajarish rahbarlardan birining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati o'z maqomiga ko'ra tashkilotning asosiy xizmatlariga tenglashtiriladi va uning rahbariga bo'ysunadi hamda tashkilotning faoliyati tugatilgan taqdirda bekor qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining mutaxassislari lavozim yo'riqnomasiga binoan ularning majburiyatlari jumlasiga kiritilmagan boshqa ishlarni bajarishga jalb qilinishi mumkin emas.

Tashkilotlarda mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni tekshirish va hisobini yuritish Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-sonli qarori bilan tasdiqlangan Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini

bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Neft quduqlarini ishlatishda qo'yiladigan talablar

Ishlatish kolonnasini perforatsiya qilishdan oldin burg'quduq atrofidagi rezervuarlar quduqdan chiqadigan mahsulotni qabul qilishga tayyor bo'lishi kerak.

Ochiq ariqlar orqali umumiy omborga va tutqichlarga neft oqimini chiqarib yuborish taqiqlanadi.

Burg'quduqlarda perforatsiya ishlarini bajarishdan oldin buyurtmachi korxonaning geologini hamda Davlat yong'in xavfsizligi xizmatini ogohlantirish zarur.

Burg'quduqlarda perforatsiyani o'tkazishdan oldin otqinga qarshi uskunalarni tekshirilishi, favvora armaturasi bosim ostida germetiklikka sinalishi lozim.

Burg'quduqni ishlatishda favvora armaturasining ishchi bosimi quduqning yuqori qismida sodir bo'lishi mumkin bo'lgan bosimga mos kelishi kerak.

Favvorali burg'quduqni o'zlashtirishda nasos-kompressor quvurlarini tushirish va ko'tarishni faqat quvurcha va buraladigan zulfın mavjudligida bajarilishi lozim.

Burg'quduqqa quvurlarni tushirish yoki ko'tarishda neft va gaz namoyon bo'lganda hamda kechki paytda avariya yoritqichlari o'chib qolganda, quduq og'ziga zudlik bilan avariya zulfınini o'rnatish va barcha ishlarni to'xtatish lozim. Uzoq vaqtga to'xtatilganda burg'quduq og'zini berkitish zarur.

Kolonnani tushirish-ko'tarish bilan bog'liq ishlarni bajarishda uning flanetsiga uchqundan xavfsiz materialdan yasalgan voronka o'rnatish lozim.

Burg'quduqni ko'chma agregatlar yordamida o'zlashtirish va berkitishda ishchi manifoldga zarur miqdordagi agregatlarni ulash imkoni nazarda tutilishi kerak.

Favvorali burg'quduqni o'zlashtirish vaqtida tanaffus yoki to'xtalishlar bo'lganda, favvora armaturasidagi markaziy zulfın va krestovinadagi zulfınlarni berkitish zarur.

Gazli va gazkondensatli quduqlarni svablab o'zlashtirish taqiqlanadi.

Favvorali burg'quduqni svablashdan oldin quyidagi ishlarni bajarish zarur: agregatni boshqarish pultini himoyalash uchun qurilgan ayvonchaning yonadigan konstruksiyalariga olovdan himoyalovchi moddani shimdirib olish (ushbu modda bilan ishlov berish):

ko'chma ko'targich lebedkani burg'quduq og'zidan kamida 25m masofada o'rnatish.

Burg'quduqni svablash faqat favvora armaturasi o'rnatilgandan keyin amalga oshiriladi.

Favvorali burg'quduqni svablab o'zlashtirishda burg'quduq og'zidan kamida 10 m masofada favvora armaturasiga shturval o'rnatish va uni shehit bilan himoyalash zarur.

Burg'quduqda svablash ishlari olib borilayotganda, boshqa ishlarni to'xtatish lozim.

Favvora alomatlari sezilganda, burg'quduqdan zudlik bilan svabni ko'tarib chiqarish kerak.

Burg'quduqni ko'pik yordamida o'zlashtirishda faqat olovdan xavfsiz va zaharli bo'lmagan sirtfaol moddalarning suvli eritmalaridan foydalanish kerak.

Burg'quduqni kechki vaqtda o'zlashtirishda ish joylari belgilangan yoritish me'yorlariga muvofiq yoritilishi lozim. Burg'quduq og'ziga yaqin joylardagi yoritqichlar portlashdan himoyalangan bo'lishi zarur.

Sinalgan barcha burg'quduqlar og'zi zichlangan va tegishli armaturalar bilan jihozlanishi kerak.

Burg'quduqdan chiqayotgan neft va gazdan kompressorni himoyalash maqsadida burg'quduq yaqinidagi gaz-havo taqsimlagich budkasi tarmog'iga teskari klapan o'rnatish lozim.

Ko'chma kompressorlarning ichki yonuv dvigatellaridagi tutun chiqaruvchi quvurlari ovoz va uchqun so'ndirgichlar bilan jihozlanishi zarur.

Nasoslar yordamida ishlatiladigan burg'quduqlarning og'zi zichlovchi armatura bilan jihozlanishi kerak.

Tebranma dastgoh ishlayotganda uzatmalar tasmasi salt holatida shkivni aylantirmay o'tishining oldini olish uchun tasmaning tarang tortilganligiga e'tibor berib turish zarur.

Burg'quduqqa markazdan qochma elektr nasoslarni tushirish uchun elektr uskunalar joylashtiriladigan budka yonmaydigan materialdan yasalishi kerak.

Boshqarish stansiyalari va avtotransformatorlarni har qanday kuchlanishdagi elektr tarmoqlari tagiga o'rnatish taqiqlanadi.

Burg'quduqqa elektr nasosni tushirishdan oldin uning kabelini elevator ta'siridan saqlash maqsadida ilanetsga himoyalash moslamasini o'rnatish zarur.

Burg'quduq og'zi yaqinida joylashgan kabelli barabanning elektr uzatmasini boshqarish tugmachasi portlashdan himoyalaniib yasalgan bo'lishi lozim.

Burg'quduq og'zidagi kabel o'tadigan joy zichlangan osma shayba bilan jihozlanishi kerak.

Burg'quduqni sinashda unga olib boradigan barcha yo'llarda chekish va olov yoqishni taqiqlovchi postlar va ko'rsatkichlar o'rnatilishi lozim.

Burg'quduqda puflash va o'lchashlar o'tkazilayotganda burg'ulash qurilmasining dvigateli, quduq yaqinidagi barcha transport vositalari hamda qozonxonalarning o'choqlari o'chirilishi zarur.

Mehnat muhofazasi qoidalarini buzganlik uchun javobgarlik

Mazkur Qoidalarga amal qilish uchun javobgarlik tegishli ishlarni bajaruvchi tashkilotlar zimmasiga yuklatiladi.

Mansabdor shaxslar va xodimlar mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilmaganliklari uchun qonunchilik hujjatlariga muvofiq belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

5.4. Sog'liqni saqlash va farmasevtika xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Sog'liqni saqlash va farmasevtika xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi Qoidalar mulkchilik shaklidan qat'i nazar, barcha turdagi farmatsevtika

ishlab chiqarishi korxonalariga (bundan keyingi o'rinlarda korxonalar deb yuritiladi) taalluqlidir.

Qoidalar Qurilish me'yorlari va qoidalari, Sanitariya qoidalari va me'yorlari, Davlat standartlarining tegishli normalarini, shuningdek aniq ishlab chiqarishda belgilangan tartibda tasdiqlangan boshqa tarmoq normativ hujjatlari talablari bajarilishi shart ekanligini istisno etmaydi.

Qoidalarining bajarilishini nazorat qilish korxonaning xavfsizlik texnikasi bo'yicha xizmati (muhandisi) zimmasiga yuklatiladi.

“Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil qilish to'g'risidagi Namunaviy nizom”ga (1996-yil 14-avgust, ro'yxat raqami 273) muvofiq korxonalarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ichki nazoratning asosiy turlari quyidagilar hisoblanadi:

ishlarga rahbarlik qiluvchi va boshqa mansabdor shaxslarning tezkor nazorati;

ma'muriy-jamoatchilik nazorati (uch bosqichli nazorat);

bosh mutaxassislar xizmati tomonidan amalga oshiriladigan nazorat.

Quyidagilar nazorat qilinishi lozim:

ish joylarining ahvoli;

mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi;

mehnatni muhofaza qilishni boshqarish vazifalarini amalga oshirishga doir ishlarni bajarish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning o'z vaqtida va to'g'ri o'rganib chiqilishi;

mehnatni muhofaza qilish chora-tadbirlarining bajarilishi;

mehnatni muhofaza qilishga ajratilgan mablag'larning to'g'ri sarflanishi.

Farmatsevtika ishlab chiqarishida mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati qonunchilik hujjatlariga muvofiq, shunga maxsus vakolatlangan davlat organlari tomonidan, jamoat nazorati esa mehnat jamoalari va kasaba tashkilotlari nomidan ular

tomonidan saylanadigan mehnat muhofazasi bo'yicha vakillar tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish

Korxonalarda mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilish "Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil qilish to'g'risidagi Namunaviy nizom"ga muvofiq amalga oshiriladi.

O'zbekiston Respublikasi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonunining 12-moddasiga muvofiq ishlovchilar soni 50 va undan ortiqni tashkil qiluvchi korxonalarda maxsus tayyorgarlikdan o'tgan shaxslar orasida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil qilinadi. Ishlovchilar soni 50 dan kam bo'lgan korxonalarda mehnatni muhofaza qilish funksiyalarini bajarish rahbarlardan birining zimmasiga yuklatiladi. Mehnatni muhofaza qilish xizmati vazifalariga korxonada mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi bo'yicha barcha ishlarni muvofiqlashtirish va ushbu ishlar o'z vaqtida bajarilishini nazorat qilish kiradi.

Korxonalarda quyidagi asosiy hujjatlar ishlab chiqiladi (tasdiqlanadi) va yuritiladi:

mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari bo'yicha bo'limni o'z ichiga olgan jamoaviy shartnoma;

tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash va ish o'rinlarini attestatsiya qilish uslubiga muvofiq ish o'rinlarini attestatsiya qilish kartalari;

mehnatni muhofaza qilish xizmatining choraklik ish rejalari;

ishchilar va muhandis-texnik xodimlarni o'qitish, yo'l-yo'riq berish va bilimlarini sinovdan o'tkazish dasturlari;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ma'muriy-jamoatchilik nazoratini yuritish jurnali (uch bosqichli nazorat);

ishchi va xizmatchilar bilan yong'inga qarshi yo'l-yo'riq berish va yong'in-texnikaviy minimum mashg'ulotlarini o'tkazish dasturi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati o'z maqomiga ko'ra korxonaning asosiy xizmatlariga tenglashtiriladi va uning rahbari yoki bosh muhandisiga bo'ysunadi hamda korxonaning faoliyati tugatilgan taqdirda bekor qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining mutaxassislari lavozim yo'riqnomasiga binoan ularning majburiyatlari jumlasiga kiritilmagan boshqa ishlarni bajarishga jalb qilinishi mumkin emas.

Korxonalarda mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni o'rganish va hisobini yuritish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Ishlab chiqarishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni o'rganish va hisobini yuritish to'g'risidagi nizom"ga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Korxonalarda xodimlarning salomatligini nazorat qilish "O'zbekiston Respublikasida xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki va davriy tibbiy ko'rikdan o'tkazish tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi buyruq (2000-yil 23-iyun, ro'yxat raqami 937 — Me'yoriy hujjatlar axborotnomasi, 2000-y., 12-son) asosida amalga oshirilishi lozim.

Xodimlarga yo'riqnoma berish, o'qitish va ularning bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etish

Korxonalarning barcha xodimlari, shu jumladan rahbarlari o'z kasblari va ish turlari bo'yicha belgilangan tartibda o'qishlari, yo'l-yo'riqlar olishlari, bilimlarini tekshiruvdan o'tkazishlari hamda qayta attestatsiyadan o'tishlari lozim.

Bevosita ishlab chiqarishda ishlarni tashkillashtirish va bajarish bilan bog'liq ishchilar, rahbarlar, muhandis-texnik xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarini sinovdan o'tkazish "Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni sinash to'g'risidagi Namunaviy nizom"ga (1996-yil 14-avgust, ro'yxat raqami 272) muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Sanitariya va gigiyena

Farmatsevtika korxonalarining ishlab chiqarish xonalari quyidagi sanitariya rejimi qoidalariga muvofiq saqlanishi lozim:

ish zonasida havodagi zararli moddalarning miqdori GOST 12.1.005-2000 SSBT "Ish zonasidagi havo. Umumiy sanitariya-gigiyena talablari"ga binoan ruxsat etilgan eng ko'p to'yinganlik darajasidan oshmasligi;

ishlab chiqarish xonalarida ruxsat etilgan harorat, nisbiy namlik va havoning harakatlanish tezligi ish joylaridagi ortiqcha issiqlik, bajarilayotgan ishning og'irlik darajasiga ko'ra toifasi, yil mavsumi hisobga olingan holda belgilanishi;

ishlab chiqarish xonalarida shovqin va tebranma darajasi GOST 12.1.003-89 SSBT "Shovqin. Umumiy xavfsizlik talablari", GOST 12.1.012-90 SSBT "Tebranma. Umumiy xavfsizlik talablari" talablarida belgilangan miqdordan oshmasligi;

ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy xonalarning, xomashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarining elektr yorug'i QMQ 3.01.05-98 "Tabiiy va sun'iy yorug'lik. Loyihalashtirish me'yorlari"ga javob berishi hamda normal mehnat shart-sharoitlarini yaratish uchun yetarli yorug'lik kuchini ta'minlashi lozim. Shuningdek, toza xonalarda yoritish asboblari chang to'planishiga imkoniyat bermaydigan konstruksiyaga ega va singan taqdirda uning parchalari sochilib ketmasligi uchun yopiq bo'lishi;

elektr tokining odamga ta'sir etishini oldini olish bo'yicha xavfsizlik talablari GOST 12.1.019-86 SSBT "Elektrxavfsizlik. Umumiy talablar"ga javob berishi;

statik elektrdan himoya qilish tadbirlari GOST 12.1.18-93 SSBT "Statik elektr. Uchqun xavfsizligi. Umumiy talablar"ga muvofiq amalga oshirilishi;

ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy xonalarni, xomashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarini gigiyenik jihatdan tutish va xodimlarning shaxsiy gigiyenasiga qo'yiladigan talablar qonunchilik hujjatlarida belgilangan qoidalarga muvofiq bo'lishi.

5.5. Ta'lim, fan va madaniyat xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Mehnatni muhofaza qilish - bu tegishli qonun va boshqa me'yoriy hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena va davolash-profilaktika tadbirlari hamda vositalari tizimidan iborat.

Har bir xodim, shu jumladan rahbarlar ishga qo'yilishidan oldin mehnatni muhofaza qilish va ishni bexatar olib borish bo'yicha yo'riqlardan o'tkazilishi va ushbu haqida maxsus jurnalga qayd etilishi lozim.

Xodimlar o'zlarining malakasi va ish stajidan qat'iy nazar, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi bo'yicha ish joyida "Dastlabki" va har 6 oydan oshib ketmagan muddatda "Davriy" yo'riq oladilar.

Xavfsizlik bo'yicha umumiy talablar.

Mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, yong'in xavfsizligi bo'yicha yo'riqnoma talablariga, ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya qilishi shart.

Shaxsiy gigiyena qoidalarini bilishi va unga amal qilishi lozim. Ish joyida chekish, spirtli ichimliklar iste'mol qilish man etiladi.

Kompyuter va boshqa texnik jihozlarni ishga tayyorlash tartibi, ularni sozligini va butligini tekshirish usullarini bilishi lozim.

Zaxira chiqish yo'llarini hamda ish vaqtida va favqulodda vaziyat sodir bo'lganda hududda harakatlanish yo'nalishlarini bilishi lozim.

Har bir xodim ish joyini mehnat muhofazasi, elektr xavfsizligi me'yoriy talablari asosida tashkil qilishi, o'ziga topshirilgan texnika qurilmalarini saranjom va ozoda saqlashi shart. Kompyuterlar, printerlar va boshqa orgtexnika vositalar murakkab elektron qurilma va mikroprotsessorlardan tuzilganligini inobatga olgan holda, ulardan nihoyatda ehtiyotkorlik bilan foydalanish talab etiladi. Kompyuterlarni yaxshi o'rganmay ishlatish, biriktiruvchi kabellarni noto'g'ri ulash elektr toki bilan og'ir jarohatlanishga olib kelishi, apparatlarning kuyishiga sabab bo'lishi mumkin.

Ish stollari, shaxsiy kompyuter toza bo'lishi, ish joyida ortiqcha qog'oz, ishga ta'luqli bo'lmagan buyumlar, ovqat qoldiqlari bo'lmashligi lozim.

Ish boshlashdan oldin amal qiladigan xavfsizlik talablari.

Ish boshlashdan oldin xodim o'z ish joyini tekshirib, uni yetarli darajada yoritilganligiga va narsalar bilan to'sib qo'yilmaganligiga ishonch hosil qilish zarur.

Elektr tarmog'iga ulangan rozetka, vklyuchatellar sozligini, kompyuterni elektr ta'minoti tarmog'iga himoyalangan elektr uzaytirgich orqali ulanganligini tekshirish lozim.

Yong'inga qarshi vositalarning mavjudligini va sozligini tekshirish kerak.

Ish vaqtida amal qiladigan xavfsizlik talablari.

Ish jarayonida xodim barcha xavfsizlik talablariga rioya qilishi shart.

Ishchi o'rinlarini toza va ozoda saqlashi lozim.

Kompyuter va nusxa ko'paytirish uskunolari o'rnatilgan xonalardagi pol, stollar har kuni xo'l latta bilan artib turilishiga e'tibor berishi kerak.

Jihozlarning soz, ish holatida bo'lishi ustidan nazorat olib borishi, harakatdagi mexanizm va texnikalarning harakatlanuvchi joylariga, kuchlanishdagi elektr simlarga tegmasligi lozim.

Ish jarayonida ehtiyotkor bo'lishi, notanish bo'lgan uskuna va texnik vositalarni texnik yo'riqnomasi bilan tanishib chiqmasdan, ularni ishlatmaslik kerak.

O'zini yomon his qilganda ishni to'xtatishi, ish o'rnini xavfsiz holatga keltirishi, rahbariyatni ogoh qilishi va yordam uchun shifokorga murojaat qilishi kerak.

Xonalarda kompyuterlar shunday joylashtirilishi kerakki, monitoring orqa va yon taraflariga xodimlar 0,5 metrdan yaqin masofaga kelishiga yo'l qo'yilmaslik lozim.

Kompyuter texnikasida ishlashda quyidagi xavfsizlik texnikasi qoidalariga rioya qilish kerak:

- stulning balandligi unda o'tirib ishlovchiga shunday moslashtirilishi kerakki, uning ko'zlari monitor ekranining yuqori qismiga to'g'ri kelsin;

- monitor bilan operator ko'zlari orasidagi masofa 60-70 sm bo'lishi kerak;

- kompyuterda uzoq muddat ishlash natijasida bosh aylanishi, ko'ngil ozishini oldini olish maqsadida har soatda 10-15 daqiqa dam olish kerak, bunda monitor qarshisida o'tirmaslik tavsiya etiladi;

- kompyuterda ishlayotganda bukchaymasdan, oldinga salgina engashgan holda to'g'ri o'tirish hamda tirsak va tizzalarning bukilish burchaklari kattaligi 90 gradusdan kam bo'lmazligi kerak;

- kompyuterdan odatdagidan tashqari ovoz chiqsa, quygan hid sezilsa yoki o'z-o'zidan o'chib qolsa, elektr rozetkadan uzib, "Texnik xizmat ko'rsatish" muhandislariga zudlik bilan murojaat qilish lozim;

- kuchlanish o'zgarib tursa yoki elektr toki o'chib qolsa, kompyuterni tarmoqdan uzib qo'yish lozim.

Kompyuterlarda ishlash vaqtida quyidagilar qat'iyan man etiladi:

- kompyuterda ishlash qoidalari bilan tanishmasdan ishlash;

- kompyuterni biriktiruvchi kabellarning o'rnini o'zgartirish;

- monitor, protsessor va klaviaturaning ichini ochish;

- protsessorni o'chirgandan keyin darhol uni qayta yoqish (qayta yoqish uchun kamida 3 daqiqa kutish lozim);

- nam kiyim yoki kir va xo'l qo'llar bilan ishlash;

- kompyuter yoqilmagan bo'lsa, klaviatura tugmalarini bosish;

- kompyuter texnikasi joylashgan xonalarda ovqatlanish.

Avariya holatida xavfsizlik talablari.

Ish jihozlarning nosozligini aniqlanganda va ish jarayonida avariya holatlari sodir bo'lganda xodim quyidagilarni bajarishi zarur:

- ishni to'xtatishi;

- zudlik bilan rahbariyatni ogohlantirishi hamda avariya holatini bartaraf qilishga kirishishi;

- xodimlar bilan baxtsiz hodisa sodir bo'lganda zudlik bilan tibbiy punktga xabar berishi hamda ular kelguncha qadar birinchi tibbiy yordam ko'rsatishi, rahbariyatni ogohlantirishi.

Elektr jihozlar bilan ishlaganda xavfsizlik qoidalari.

Elektr jihozlarni ishlatish paytida man etiladi:

- nosoz elektr toki bilan ishlovchi jihozlarni va izolyatsiyasi ketgan elektr sim va kabellarni ishlatish;
- buzuq rozetka, rubilnik va boshqa elektr anjomlardan foydalanish;
- elektr choynak va boshqa qiziydigan anjomlarni tagiga qo'yiladigan issiqni izolyatsiya qiladigan jihozsiz ishlatish;
- elektr ujit oldiga yonuvchi modda va materiallarni qo'yish;
- arxivlarda elektr isituvchi anjomlarni ishlatish va shtepsel rozetkalarni o'rnatish.

Elektr jihozlar bilan ishlaganda ehtiyotkorlik choralarini ko'rish.

Elektr toklarini bo'lib beradigan shkaflar (elektroshit) eshigini ochish, yuqori quvvatli tok bor joylarda ish olib borish faqat maxsus vakolatli bor shaxsgagina ruxsat etiladi.

Elektr jihozlar faqat maxsus vakolatga ega shaxs tomonidan ta'mirlanishi kerak.

Elektr jihozlardagi barcha aniqlangan kamchiliklar bo'yicha darhol maxsus vakolatga ega mas'ul shaxsga xabar berish kerak.

Bitta elektr uyaga (rozetka) faqat bitta jihozni ulash kerak.

Ish tamom bo'lganidan so'ng, barcha elektr jihozlarni o'chiring.

Yong'in xavfsizligi talablari bo'yicha.

Har bir shaxs yong'in chiqqanda yoki uning alomatleri paydo bo'lganda (harorat ko'tarilishi, tutun chiqishi va x.k.) quyidagi ishlarni bajarish zarur:

- darhol muassasa rahbariga va keyin zaruriyat bo'lsa telefon orqali yong'in o'chirish xizmatiga (shunda obyekt manzili, yong'in chiqqan joy va familiyani aytish zarur) xabar berish.

- imkoniyat boricha odamlarni evakuatsiya qilish, yong'inni o'chirish va moddiy qimmatliklarni saqlash bo'yicha choralar ko'rish.

Yong'in chiqqan joyga yetib kelgan yong'in xavfsizligi bo'yicha javobgar shaxslar quyidagi ishlarni bajarish zarur:

- rahbariyatni, javobgar navbatchini xabardor qilish;
- odamlar hayotiga xavf tug'ilgan holatda darhol ularni qutqarishni tashkil qilish;

- yong'inga qarshi o'chirish sistemalarni ishga tushishini tekshirish;
- zaruriyat bo'lganda elektroenergiyani o'chirish (yong'in xavfsizligi bo'yicha sistemalardan tashqari) gaz, suv kommunikatsiyalarni yopish, shu va qo'shni xonalardagi ventillyatsiya qilish sistemalarni ishini to'xtatish;

- binodagi, yong'in o'chirish bilan bog'liq bo'lgan ishlardan tashqari, barcha ishlarni to'xtatish;

- yong'in chiqqan joydan o't o'chirishda qatnashmayotgan xizmatchilarni chiqarib qo'yish;

- o't o'chirish xizmati kelguncha yong'in o'chirish bo'yicha barcha ishlarni boshqarib borish;

- yong'in o'chirishda qatnashayotgan odamlarni texnika xavfsizligi talablariga rioya qilishlarini ta'minlash;

- yong'in o'chirish bilan birga moddiy qimmatliklarni evakuatsiya va himoya qilish ishlarini tashkil qilish;

- o't o'chirish komandasini kutib olish va yong'in chiqqan joyiga boradigan eng yaqin yo'lni ko'rsatishda yordam berish.

Yong'in o'chirishda yonib turgan joyga yong'in o'chiradigan moddalarni sepih yo'li bilan amalga oshirish kerak.

Muassasada yong'in o'chirish uchun kukunli (paroshokli) o't o'chirgichlar mavjud.

Ular bilan qattiq narsalar, suyuqliklar, gaz, kuchlanishi 1000 voltgacha bo'lgan elektr uskunalarini o'chirish mumkin. Yong'in o'chirish uchun o't o'chirgichni halqasi uziladi va dastagi bosiladi, bunda o't o'chirgichning kukun

chiqaruvchi teshigidan kukun 0,5-1,0 m masofadan yong'inga sepiladi. Yong'in o'chirish paytida oynalarni ochish, ventillyatsiyani yoqish man etiladi, chunki bu yong'inni tez rivojlanishiga olib keladi.

Elektr toki kuchlanishida bo'lgan anjomlarda chiqqan yong'inni suv va ko'pikli o't o'chirgichlar bilan o'chirish qatiyan man etiladi.

Ishlatilgan va nosoz o't o'chirgichlarni yong'inga tashash mumkin emas, chunki bu o't o'chirgichlarning portlashiga olib kelishi mumkin.

Yong'in o'chirish paytida yong'in bilan binodan chiqish joylari to'sib qo'yilmaganligiga qarab turish zarur.

Yong'in o'chirilgandan keyin xonalarni tutundan tozalash maqsadida havosini almashtirish kerak.

Yo'l harakati qoidalari bo'yicha.

Katta yo'lning chekkasidagi maxsus yo'lakchadan yurish, yo'lakcha bo'lmagan joyda qarama-qarshi yo'nalish bo'yicha yo'lning chetidan yuring.

Yo'lni faqat maxsus ajratilgan joydan kesib o'ting. Yo'lning bir chetidan ikkinchi chetiga o'tishda yer osti yo'llaridan (tonnel) va temir yo'llarni kesib o'tishda ko'priklardan yoki maxsus joylardan foydalaning.

Yo'lni kesib o'tishda albatta xavfsizlikka ishonch hosil qilingandan so'ng harakat qiling (birinchi chap tomonga, transport yo'qligiga ishonch hosil qilganingizdan so'ng harakat qiling va yo'lning o'rtasiga borganingizdan keyin o'ng tomonga qarang va transport yo'qligiga ishonch hosil qilganingizdan so'ng harakat qiling).

Yaqinlashayotgan transportni oldidan yugurib o'tish man etiladi.

Relsda harakat qiladigan transportni oldi tomonidan, boshqa transportlarni esa orqa tomonidan aylanib o'ting.

Yo'lni kesib o'tayotganda yo'lovchilar uchun mo'ljallangan svetoforni faqat yashil chirog'i yonganda xarakat qiling.

Avtobus, tramvay, trolleybusni faqat maxsus to'xtash joylarida (bekatda) ular bo'lmasa yo'l chetidagi yo'lakchada (yo'l chetidagi) kuting.

Transport vositalariga chiqishda va tushishda faqatgina transport vositalari to'xtaganidan so'ng amalga oshiring.

Xizmat safarlariga borganda yo'l harakati xavfsizligi qoidalariga rioya qat'iy rioya eting.

Ish joylarida quyidagilar man etiladi.

Ko'ngilsiz hodisalarni oldini olish maqsadida quyidagilar taqiqlanadi:

- ish joyida spirtli ichimliklar iste'mol qilish va ishga mast holatda kelish;
- binoning qavatlar orasidagi zinapoyalardan yugurib chiqish va yugurib tushish;
- har qanday elektr ishlarini amalga oshirish;
- xonalarda qo'lbola elektr jihozlardan foydalanish;
- ish joylarida tamaki mahsulotlarini (elektron sigaret) chekish.

Ish tamomlangandan so'ng amal qiladigan xavfsizlik talablari.

Ish yakunida xodim quyidagi ishlarni bajarishi lozim:

- barcha texnik jihozlarning o'chirilganligiga ishonch hosil qiling;
- ish o'rnini, jihozlarni tozalang va joy-joyiga qo'yib, tartibga keltiring;
- xonadagi elektr yoritqichlarni o'chiring;
- ish jarayoni davomida aniqlangan kamchiliklarni rahbariyatga ma'lum qiling.

Yo'riqnomani bajarmaganlik uchun javobgarlik.

Xodimlar xavfsiz mehnatni tashkil qilish uchun ushbu yo'riqnomada ko'rsatilgan talablar va texnika xavfsizligi qoidalarini bajarishlari shart.

Ushbu yo'riqnomani bajarmagan aybdor shaxslar ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq intizomiy javobgarlikka tortiladilar.

5.6. Te'mir yo'lovchilar va transport quruvchilar mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Ushbu me'yorlarga va qoidalarga yangi binolarni qurishda, mavjud qoidalarini, binolarni va inshootlarni qayta qurishda, ta'mirlashda, kengaytirishda va texnik qayta qurishda, qurilish- montaj ishlarini bajarishda rioya qilinishi.

shuningdek, ishlarni bajarish loyihalarini ishlab chiqishda hisobga olinishi lozim. Ishlarni xavfsiz bajarish talablari ushbu me'yorlar va qoidalarda ko'zda tutilmagan qurilish-montaj ishlaridan, konstruksiyalardan, inventarlardan, texnologik jihozlardan, uskuna va naqliyot vositalaridan foydalanilgan hollarda tegishli davlat standartlari, shuningdek, belgilangan tartibda tasdiqlangan boshqa joriy me'yoriy hujjatlar talablariga rioya qilinishi lozim.

Obyektlar qurilishini amalga oshiruvchi tashkilotlar yoki korxonalar rahbarlari mahkamaviy oidlikdan, mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, ushbu tashkilotlar xodimlari va qurilishga jalb qilinuvchi boshqa shaxslar tomonidan ushbu me'yorlar va qoidalarining bajarilishini ta'minlashlari, shuningdek kasaba qo'mitasi (yoki ushbu tashkilotning boshqa vakili bilan birga) bilan kelishilgan holda ish beruvchilarning, muhandis-texnik xodimlarning, brigadirlar va ishchilarning belgilanuvchi funksional burchlarini tasdiqlab qo'yilishlari lozim.

Ish beruvchi O'zbekiston Respublikasining «Mehnat muhofazasi» haqidagi qonuniga hamda ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va salomatligi ustuvorligi haqidagi muhim muhofazasi sohasidagi davlat siyosati asosiy tomonlariga rioya qilishi lozim. Mehnat muhofazasiga zaruriy mablag'lar ajratishi lozim. Ishlovchilarning soni 50 va undan ortiq odamdan iborat bo'lgan tashkilotlarda mehnat muhofazasiga oid xzmat tashkil qilinadi, shuningdek 50 va undan ortiq naqliyot vositalariga ega bo'lganda yo'l harakati xavfsizligi xizmati tuziladi, ushbu xizmatlar huquqlari asosiy xizmatlarga tenglashtiriladi hamda u ish beruvchiga bo'ysunadi, ishlovchilar soni va naqliyot vositalari soni kichik bo'lgan tashkilotlarda mehnat muhofazasi xizmati funksiyalarini bajarish rahbarlardan biriga yuklanadi. Mehnat muhofazasi ishlarini Mashinalarni, elektr va pnevmo-asboblarni hamda texnologik qurilmalarni ishlatishda xavfsizlik talablariga rioya qilish bo'yicha mas'uliyat quyidagilarga yuklandi:

- mashinalar, asboblarni, texnologik qurilmalar, jumladan, himoya vositalariga ushbu vositalarni o'z balansida (o'z qaramog'ida) saqlovchi tashkilotga (shaxsga), agar ular vaqtinchalik foydalanishga (ijaraga) berilgan holda ularni, agar ushbu

masala shartnomada maxsus ko'rsatib qo'yilmagan bo'lsa, ishlatayotgan tashkilotga (shaxsga);

- mehnat xavfsizligi bo'yicha o'qitishni va yo'riqnoma berishni;
- shtatida xodimlari bo'lgan tashkilotga;
- ishlarni bajarishda xavfsizlik talablarini bajarish ishni bajaruvchi tashkilotga (shaxsga) yuklanadi.

Qurilish maydonchasida va uchastkalardagi ishlarni bajarishga kichik pudratchi tashkilotlarni (yakka tarzda mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi fuqarolarni ham o'z ichiga olganda) jalb qilgan holda ishlar bajarilayotganda, bosh pudratchi qo'yidagilarni bajarishga majburdir.:

- jalb qilinuvchi kichik ko'rsatkichlar bilan birgalikda qurilishda ishtirok etuvchi barcha tashkilotlar va shaxslar uchun majburiy bo'lgan bosh pudratchi va kichik pudratchi tashkilotlar munosabatlari qoidalariga mos tarzda ishlarni xavfsiz sharoitlarini ta'minlovchi tadbirlar (birgalikda bajariladigan ishlar grafigi) rejasi ishlab chiqiladi;

- o'zlari rejalashtirgan tadbirlarning bajarilishini hamda kichik pudratchilarning o'zlariga biriktirilgan ish uchastkalarida qurilish xavfsizligini bajarish qismini amalga oshirish;

- pudrat shartnomalarini tuzishda qurilish maydonlari va ish uchastkalari hududlarida mehnat xavfsizligi sharoitlarini ta'minlash bo'yicha tadbirlarni bajarishga tomonlarning o'zaro mas'ulligi ko'zda tutilgan.

Buyurtma-ruxsat ish beruvchining buyrug'i bilan vakolatlangan shaxslar ichidan muhandis texnik xodim tomonidan berilishi lozim. Ishlar mavjud korxona hududida bajarilayotganda, buyurtma-ruxsat, bundan tashqari yana mavjud korxonaning tegishli lavozimdor shaxsi tomonidan imzolanishi lozim. Buyurtma-ruxsat ishlarning berilgan hajmini bajarish uchun zarur bo'lgan muddatga beriladi. Ishlarni bajarish sharoitlari o'zgarib qolgan holda buyurtma-ruxsat bekor qilinadi hamda yangi buyurtma-ruxsat berilganidan keyingina ishlar qaytadan boshlanadi.

Ishlarni bajarishga buyurtma-ruxsat bergan shaxs ishlarning mas'ul rahbari tomonidan mehnat xavfsizligini ta'minlash tadbirlarini bajarayotganligi ustidan nazorat o'rnatishi lozim.

Balandlikda mustaqil ishlarni bajarishga 18 yoshdan kichik bo'lmagan, tibbiyot ko'rigidan o'tgan va yaroqli deb topilgan, kamida bir yillik yuqorida ishlash stajiga hamda uchinchidan past bo'lmagan ta'rif razryadiga ega bo'lgan shaxslarga (ishchilar va muhandis-texnik xodimlarga) ruxsat beriladi. Balandlikda bajariladigan ishlarga birinchi marta qo'yilayotgan ishchilar bir yil davomida ish beruvchining buyrug'i bilan tayinlangan tajribali ishchilarning bevosita nazorati ostida ishlashlari lozim.

Izoh Balandlikda bajariluvchi ishlar deb yer sirtidan, yopmasdan yoki ishchi taglikdan 5 metrdan ortiq balandlikda konstruksiyalarni montaj qilish yoki ta'mirlashda bevosita bajarilayotgan ishlar hisoblanib bunda ishlovchilarning balandlikdan tushib ketishlaridan saqlovchi asosiy vosita vazifasini saqlagich belbog'lar bajaradi

Qurilish tashkilotlarining ishchilari, rahbarlari, mutaxassislari va xizmatchilari tuzilgan jamoa shartnomasiga mos tarzda belgilangan me'yorlardan kam bo'lmagan, yoki undan ortiqroq miqdorda maxsus ust-bosh, maxsus poyabzal hamda ishlarning turi va xavf darajasini hisobga olgan holda shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlanishlari lozim. Ko'rsatilgan shaxslar ulardan mo'tljallangan maqsadlarda foydalanishlari lozim.

Qurilish maydonchasidagi barcha shaxslar GOST 12.4.087-84 bo'yicha himoya kaskalarida bo'lishlari lozim. Himoya kaskasiga va zaruriy boshqa shaxsiy himoya vositalariga ega bo'lmagan ishchilar va muhandis-texnik xodimlar ishlarni bajarishga qo'yilmaydilar.

Shaxsiy himoya maxsus ust-boshlarni, maxsus poyabzallarni va boshqalarni berish, saqlash va ishlatish mavjud me'yorlar va yo'riqnomalarga mos ravishda amalga oshirilishlari lozim.

Qurilish obyektlarida ishlayotgan ishchilar, rahbarlar, mutaxassislar hamda xizmatchilar mavjud me'yorlarga, qurilish va montaj tashkilotlari uchun yaratilgan inventar binolar, inshootlar va qurilmalar hamda ularning majmualari nomenklaturasiga mos tarzda, O'zbekiston Respublikasi sog'likni saqlash vazirligi

tasdiqlangan mehnat sharoitlariga gigiyenik talablar va qurilish tashkilotlari ishchilarini sanitariya maishiy ta'minlash gigiyenik talablariga (SanPiN 00.23-94) mos tarzda sanitariya-maishiy binolar (garderoblar, maxsus ust-bosh va poyabzal uchun quritgichlar, dushlar, ovqatlanish, dam olish va isinish uchun xonalar, ayollar gigiyenasi xonalari va hojatxonalar) bilan ta'minlanishlari lozim. Qurilish maydonida ishlovchilar uchun sanitariya-maishiy xonalarni va moslamalarni ishlatishga tayyorlash asosiy qurilish montaj ishlari boshlanguncha tugallanishi lozim. Mavjud korxonalarni qayta qurishda shu qayta quriluvchi korxonadagi ishlab chiqarish jarayonlarini amalga oshirishga zarurligini e'tiborga olgan holda sanitariya-maishiy xonalari yaratiladi.

Qurilish-montaj ishlarini «vaxta usuli»da bajaruvchi xodimlar «Uzoq va juda muhim obyektlarda qurilish-montaj ishlarini vaxta usulida bajarish» nizomiga ko'ra, ijtimoiy-maishiy va tibbiy xizmat ko'rsatish, shuningdek uch marta ovqatlanish bilan ta'minlanishlari lozim.

Qurilishning har bir obyektiga shikastlanganlarga dastlabki yordam ko'rsatish uchun dorili aptekachalar, zambillar, qisib qo'yish uchun shinalar va boshqa vositalarga ega bo'lgan xonalar yoki joylar ajratilishi lozim.

Qurilish maydonchasida barcha ishlovchilar sifati sanitariya talablariga mos keluvchi ichimlik suv bilan ta'minlanishlari lozim. Ichish qurilmalari ishlash joylarida ko'pi bilan ufq bo'yicha 75m dan vertikal bo'yicha 10m masofada joylashtirilishi lozim.

Ish beruvchi qurilish maydonchasida va ishlash joylarida mehnat muhofazasi bo'yicha qoidalar va yo'riqnomalar talablarini o'z qo'li ostidagi ishchilar va xizmatchilar bajarishlari uchun zaruriy sharoitlar yaratib berishi lozim. Xavfsizlikka tahdid yuzaga kelganida tashkilot bo'yicha buyruq asosida ishlarga bosh qilib qo'yilgan shaxs ishlarni to'xtatishi va tahdidni bartaraf qilish bo'yicha choralar qo'rishi, lozim bo'lganida esa, odamlarni xavfsiz joyga olib ketishni ta'minlashi lozim. Qurilish maydonchasi hududida, ishlash joylarida, ishlab chiqarish va sanitariya maishiy xonalarda begona shaxslarning, shuningdek mast holda bo'lishlari taqiqlanadi.

Qurilish maydonchasining, ish uchastkalarining va ishchi o'rinlarining tashkiliy ishlarni bajarish loyihasi (IBL), GOST 12.3.002-75 talablariga mos bo'lishi hamda ishchilar mehnatining ishini bajarish barcha bosqichlarida xavfsizlikni ta'minlashi lozim. Hududi yakkaolangan uchastkalar telefon aloqasi yoki radioaloqa bilan ta'minlanishi lozim. Qurilish maydonchasini tashkil qilishda, ish uchastkalarini, ishchi o'rinlarini, mashinalar va naqliyot vositalarining o'tuvlarini, odamlar uchun yo'llarni tashkil qilayotganda xavfli ishlab chiqarish omillari doimo yoki potensial mavjud bo'ladigan sohalarda odamlar uchun xavfli zonalarini aniqlab qo'yish lozim. Xavfli zonalar xavfsizlik belgilari va belgilangan shakldagi yozuvlar bilan belgilanib qo'yilishi lozim.

Xavfli ishlab chiqarish omillari doimo mavjud bo'ladigan zonalar quyidagilardir:

- elektr qurilmalarning izolyatsiyalanmagan qismlari yaqini;

- yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegaralardan yuqori konsentratsiyalarda zararli moddalar mavjud bo'lgan yoki yo'l qo'yilishi mumkin bo'lganidan yuqori intensivligi shovqinlar ta'sir qiladigan joylar.

Ishlab chiqarish omillarining potensial xavfli ta'sir qiluvchi zonalariga quyidagilar kiradi :

- qurilayotgan binoning (inshootning) yaqinidagi hudud uchastkalari, konstruksiyalar va uskunalar montaji (demontajni amalga oshirilayotgan joy ostidagi bino qavatlari va inshoot qismlari;

- balandligi bo'yicha 1,3m va undan ortiq to'silmagan nishobli zona yaqinlari; - mashinalarning, uskuna yoki ularning qismlari, ishchi a'zolarining harakatlangan zonalar;

- ustida yuk ko'taruvchi kranlarda yuklarning ko'chishi yuz beradigan QMQ 3.01.02-00 joylar.

Xavfli ishlab chiqarish omillari doimiy mavjud bo'ladigan zonalar chegaralarida GOST 23407-78 talablarini qanoatlantiruvchi himoya (saqlagich) to'siqlar o'rnatilishi, xavfli ishlab chiqarish omillari potensial mavjud bo'ladigan zonalarida esa, GOST 23407-78 (GOST 12.4.059- 89) talablariga javob beruvchi va

xavfsiz belgilari bo'lgan signal to'siqlar qo'yilishi lozim. Ko'rsatilgan zonalarda ishlar bajarilayotganda, ishlovchilarning xavfsizligini ta'minlovchi tashkiliy-texnikaviy tadbirlar ko'rilishi lozim.

Yuk ko'tarish kranlari qo'llaniladigan obyektlar qurilayotganda, xavfli zonalarga odamlari, naqliyot yoki piyoda yo'llari (yo'laklar) bo'lgan qo'shni binolar kirib qolgan hollarda qurilishni tashkil qilish loyihasida odamlarning xavfsizligini ta'minlovchi yechimlar (tadbirlar) ko'zda tutilishi lozim. jumladan:

- naqliyot va piyoda yo'llarini, shuningdek ishlatiluvchi binolarga kirish va chiquvlarni xavfli zonalar tashqarisiga chiqarishni;

- xavfli zonaga kirib qolgan deraza va eshik bo'shliqlarini, shu hol uchun maxsus mo'ljallangan saqlagich to'siqlar bilan to'sishni;

- konstruksiyalari ko'chirilayotgan yuklar tasodifan tushib ketgan hollarda odamlarning xavfsizligini ta'minlaydigan binolar va inshootlardan yoki qurilishni tashkil qilish loyihasida qurilish-montaj ishlari vaqtida ko'rsatilgan binolar va inshootlarning qurilishini tashkil qilishda xavfli zona deb hisoblanuvchi joylarida odamlarning bo'lmasligi ko'zda tutilgan binolar va inshootlardan odamlarni ko'chirish (chiqarib yuborish).

Odamlar mavjud bo'lgan joylarda xavfli omillarning yuzaga kelishini istisno qiluvchi texnik yechimlardan foydalanilgan sharoitlarda ko'rsatilgan binolar va inshootlardan (odamlarning bir vaqtda katta to'plami mavjud bo'ladigan bolalar, davolash va o'quv muassasalaridan, teatrlardan, kinoteatrlardan, klublar, stadionlar, magazinlar va boshqa joylardan tashqari) ishlarni odamlarni ko'chirmasdan bajarishga ruxsat beriladi.

Tepasida yuk ko'taruvchi kranlar vositasida yuklarni ko'chirish yuz beradigan joylardagi, shuningdek qurilayotgan binolar va inshootlar yaqinidagi xavfli zonalar chegarasi belgilanadi.

Mashinalarning harakatlanuvchi qismlari va ishchi a'zolari yaqinidagi xavfli zona chegaralari, agar tayyorlovchi zavodning pasporti yoki yo'riqnomasida boshqa yuqori talablar ko'rsatilmagan bo'lsa, 5 m atrofida belgilanadi.

Aholi yashaydigan joylardagi yoki ishlayotgan korxonalar hududidagi qurilish maydonchalari unga begona shaxslarning kirib qolmasliklari uchun to'sib qo'yilishi lozim. To'siqlar konstruksiyasi GOST 23407-78 talablariga mos bo'lishi lozim. Odamlarning ommaviy o'tuviga yaqin o'tuvchi to'siqlarni tutash himoya soyaboni bilan jihozlash lozim.

Hozirgi zamon qurilish tartiboti xalq xo'jaligining eng murakkab ishlab-chiqarish jarayoniga aylandiki, bunda ishchi va xizmatchilarning kasbiy malakasi ishning sifatiga va ularning xavfsizligiga bevosita bog'liqdir.

Qurilishda xavfsizlik texnikasi (QMQ 3.01.02-00) me'yoring 1.22. bandida yozilishicha qurilish tashkiloti ma'muriyati yosh, tajribasiz o'smirlarni ishga qabul qilingan kundan bir oydan kechiktirmasdan ularga mehnatni xavf-xatarsiz bajarish yo'llarini o'rgatishlari shartdir deyilgan.

Bu odatda maxsus o'qituv muassasalarida ishchilarni o'qishga yuborgan tashkilot hisobidan amalga oshiriladi. Vazirlar Mahkamasi qaroriga binoan qurilish va sanoat korxonalarida muhandis-texnik xodimlar va ishchilarni malakasini oshirish maqsadida oliy va maxsus bilim yurtlarining o'quv dasturiga mehnat xavfsizligi talab va qoidalari, sanitariya me'yorlari va yong'in xavfsizligi bo'yicha eng zarur mavzular kiritilgan bo'lishi shart. Mehnat muhofazasi bo'yicha tushuntirish o'tkazish, zaruriyati bor joylarda xavfsizlik bo'yicha ishchilarni bilimlarini test- sinov usulida aniqlash zarur hisoblanadi.

Tushuntirishlar quyidagi ko'rinishlarda o'tkaziladi: kirish oldidan tushuntirish va ish joyida tushuntirish. Ish joyidagi tushuntirish o'z navbatida yana rejali va rejadan tashqari favqulot holatida o'tkaziladi.

Kirish oldidan tushuntirish xavfsizlik muhandisi tomonidan ishga qabul qilingan kunda o'tkaziladi.

Bu tushuntirish davomida yangi ishchini mazkur korxonaning ichki tartib qoidalari, o'ziga xos xavfli va zararli omillari, baxtsiz hodisalarga olib keluvchi asosiy sabablar, xavfsizlik me'yori talablarini bajarish, shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish va baxtsiz hodisa sodir bo'lganda birinchi yordam ko'rsatish usullari bilan tanishtiriladi.

Ish joyidagi tushuntirish qurilish rahbari ishtirokida usta yoki brigadir tomonidan o'tkaziladi. Bunda ishchi bajaradigan vazifasi, ish joyi xavfsizlik texnikasi qoidalari bilan tanishadi. Moshina va mexanizmlarning ishlatish tartibi va ularda kuzatiladigan nosozliklar, signal berish sxemalari, shaxsiy muhofaza vositalaridan foydalanish qoidalari tushuntiriladi. Ish joyida xavfsiz ishlash usullari namoyish qilinadi. Birinchi kelgan ishchi 10 kun muddat bilan tajribali ishchi nazoratida ish o'rganadi. Sinov komissiyasi tomonidan ishchining mahorati qoniqarli deb baholangandan keyin tajribali ishchi nazoratida unga mustaqil ish beriladi, o'tkazilgan barcha tushuntirishlar xavfsizlik jurnaliga va ishchining shaxsiy kitobchasiga yozib quyiladi.

Korxonalaridagi barcha ishchilar uchun uch-to'rt oyda bir marta ish joyidagi tushuntirish rejali qaytarib turiladi. Qurilish tartibi va joyi o'zgarganda, ish joylariga yangi mexanizmlar o'rnatilganda, zaharlanish va baxtsiz hodisalar ro'y berganda va shunga o'xshash hollarda rejadani tashqari tushuntirish o'tkaziladi.

Qurilish korxonalarida mehnatni muhofazasi masalalarini tashviqot qilish maqsadida xavfsizlik texnika ko'rgazma xonasi tashkil etiladi. Unda xavfsizlik texnikasiga oid qo'llanmalar, plakatlari, maxsus kitoblari, zamonaviy shaxsiy himoyalaniish vositalari va baxtsizlik sabablarining tahlili aniq misollarda namoyish qilinadi. Bu xonada umumiy tushuntirish va xavfsizlik bo'yicha ma'ruzalar o'tkazishga moslashtirilgan bo'lishi kerak.

Ishchilarning xavfsizlik texnikasi bo'yicha bilimlarini oshirish uchun radio, kino, kompyuter, televizor va boshqa vositalarni keng qo'llash, mehnat muhofazasi haqida ma'ruzalar uyushtirish yaxshi natijalar beradi.

Muhandis-texnik xodimlarni va ishchilarni xavfsizlik qoidalariga o'rgatish tartibi xalq xo'jaligining barcha korxonalariiga, shu jumladan qurilish muassasalariga ham birday taalluqlidir.

Ishchilar uchun malaka oshirishni maxsus bilim yurtida nazariy va amaliy bilimlarni uzviy bog'lagan holda olib borilishi shart hisoblanadi.

Bunday uquv yurtlarida bo'lajak quruvchilarni ixtisoslari bo'yicha dastlab 4 oy muddatda o'qitilib, oxirida olingan bilimlari sinov-testlari yordamida

aniqlanadi va harbiy bitiruvchining nazariy bilimi va amaliy mahoratiga qarab malaka darajasi beriladi.

Agar ishchida qo'shimcha yana boshqa ixtisoslarni o'zlashtirish ishtiyoqi bo'lsa, uni ikkinchi bor malaka oshirishga 2 yildan keyin, 2 oyga ruxsat etiladi. Ishchilar o'z malakalarini bu o'q uv yurtlarida korxona hisobidan o'rtacha maosh olgan holda oshiradilar.

Muhandis-texnik xodimlar ham o'z navbatida korxona hisobidan malaka oshirish ilmiy muassasalarda 1 oydan 6 oygacha muddat bilan har 6 yilda bir marta o'z malakalarini oshirib boradilar. Bunday malaka oshirish xodimlarni ilmiy darajisini zamon talabiga mos ravishda o'sishiga yordam beradi.

5.7. Energetika xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi

Mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish

Mehnatni muhofaza qilish borasidagi ishlarni tashkil qilish Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 273, 1996-yil 14-avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Tashkilotlarda quyidagi asosiy hujjatlar ishlab chiqilishi va tasdiqlanishi lozim:

mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari bo'yicha bo'limni o'z ichiga olgan jamoaviy shartnoma;

tasdiqlangan mehnat sharoitlarini baholash va ish o'rinlarini attestatsiya qilish uslubiga muvofiq ish o'rinlarini attestatsiya qilish kartalari;

mehnatni muhofaza qilish xizmatining choraklik ish rejalari;

xodimlar va muhandis-texnik xodimlarni o'qitish, yo'l-yo'riq berish va bilimlarini sinovdan o'tkazish dasturlari;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ma'muriy-jamoatchilik nazoratini yuritish jurnali (uch bosqichli nazorat);

xodimlarga yong'inga qarshi yo'l-yo'riq berish va yong'in-texnikaviy minimum mashg'ulotlarini o'tkazish dasturi;

har bir kasb va ish turlari bo'yicha mehnatni muhofaza qilish yo'riqnomalari.

"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 12-moddasiga muvofiq xodimlar soni 50 nafar va undan oshadigan tashkilotlarda maxsus tayyorgarlikka ega shaxslar orasidan mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi), 50 va undan ziyod transport vositalariga ega bo'lgan tashkilotlarda esa bundan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmatlari tuziladi (lavozimlar joriy etiladi). Xodimlar soni va transport vositalari miqdori kamroq tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini bajarish rahbarlardan birining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmati o'z maqomiga ko'ra tashkilotning asosiy xizmatlariga tenglashtiriladi va uning rahbariga bo'ysunadi hamda tashkilotning faoliyati tugatilgan taqdirda bekor qilinadi.

Mehnatni muhofaza qilish xizmatining mutaxassislari lavozim yo'riqnomasiga binoan ularning majburiyatlari jumlasiga kiritilmagan boshqa ishlarni bajarishga jalb qilinishi mumkin emas.

Tashkilotlarda mehnat faoliyati bilan bog'liq ravishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va boshqa jarohatlanishlarni tekshirish va hisobini yuritish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 6-iyundagi 286-son qarori (O'zbekiston Respublikasi Hukumati qarorlarining to'plami, 1997-y., 6-son, 21-modda) bilan tasdiqlangan Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Xodimlarni o'qitish, ularning bilimlarini sinovdan o'tkazish va ularga yo'l-yo'riq berishni tashkil etish

Tashkilot xodimlari o'z kasblari va ish turlari bo'yicha belgilangan tartibda o'qishlari, ularning bilimlari sinovdan o'tkazilishi va ularga yo'l-yo'riqlar berilishi kerak.

Xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarini sinovdan o'tkazish Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni

sinash to'g'risidagi namunaviy nizomga (ro'yxat raqami 272, 1996-yil 14-avgust) muvofiq amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalar Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish to'g'risidagi nizomga (ro'yxat raqami 870, 2000-yil 7-yanvar) (O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining me'yoriy hujjatlari axborotnomasi, 2000-y., 1-son) muvofiq ishlab chiqiladi hamda tashkilot xodimlarini va ish joylarini ushbu yo'riqnomalar bilan ta'minlash tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklatiladi.

Xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari

Tashkilotlar GOST 17.2.3.02-78 "Tabiatni muhofaza qilish. Atmosfera. Sanoat korxonalari zararli moddalarining yo'l qo'yiladigan chiqarishlarini o'rnatish qoidalarini" bo'yicha xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari, ularning tavsifi, yuzaga kelish manbalari, xodimlarga ta'sir qilish xususiyatlari va salomatlik uchun xavflilik darajasi va kelgusidagi oqibatlari to'g'risida to'liq va xolisona ma'lumotga ega bo'lishi lozim.

Ish joylaridagi ishlab chiqarish muhiti hamda xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari to'g'risidagi ma'lumotlar ishlab chiqarish muhitining fizik, kimyoviy, radiologik, mikrobiologik va mikroiklim o'lchovi natijalari, shuningdek mehnat sharoitlarini attestatsiya qilish orqali belgilanishi lozim.

Yangi zararli moddalar paydo bo'lishiga yoki xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari yo'qolishiga olib keladigan texnologik jarayonlar o'zgarganda xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari to'g'risidagi ma'lumotlarga tashkilot rahbari tomonidan tegishli o'zgartirishlar kiritilishi lozim.

O'ta xavfli kasblar va ishlar ro'yxati

Tashkilotlar o'ta xavfli sharoitda bajariladigan ishlar ro'yxatiga ega bo'lishlari lozim. Ro'yxatga xavfli moddalar bilan bajariladigan ishlar, balandlikda, ifloslangan havo va suv muhitida, yuqori harorat va namlik sharoitida bajariladigan ishlar, bug' va suv isitish qozonlari, yuk ko'tarish mexanizmlari, bosim ostida ishlaydigan sig'imlar, elektr qurilmalarga xizmat ko'rsatish bilan

bog'liq ishlar hamda amaldagi tarmoq ro'yxatlariga muvofiq boshqa ishlar kiritilishi shart.

Barcha xodimlar o'ta xavfli ishlarni bajarish topshirig'ini olishdan oldin, mehnat muhofazasi bo'yicha yo'l-yo'riq olishlari va ishlarni xavfsiz bajarish usullarini o'zlashtirishlari shart.

O'ta xavfli ishlarni bajarish, faqat belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan hujjat (naryad-ruxsatnoma)ga muvofiq amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati o'ta xavfli ishlarni rejalashtirish, tashkillashtirish va xavfsiz bajarish belgilangan talablarga muvofiq amalga oshirilishiga javobgardir.

Jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalarini qo'llash

Xodimlarni ishlab chiqarish muhitining xavfli va zararli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilish jamoaviy va yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanish orqali ta'minlanishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari xonadagi barcha xodimlarga ta'sir qilgan taqdirda qo'llanilishi shart va tashkilotni qurish yoki rekonstruksiya qilish loyihalariga kiritilishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalariga quyidagilar kiradi:

ishlab chiqarish xonalari va ish joylarining havo muhitini normallashtirish vositalari (shamollatish va havo tozalash, isitish, havo haroratini, namligini bir xil me'yorda saqlash va boshqalar);

ishlab chiqarish xonalari va ish joylarining yorug'ligini normallashtirish vositalari (yoritish asboblari, yorug'likdan himoya qilish moslamalari va boshqalar);

shovqindan, tebranishdan, elektr va statik toklar urishidan hamda qurilmalar yuzasini yuqori darajadagi haroratdan himoya qilish vositalari;

mexanik va kimyoviy omillarning ta'siridan himoya qilish vositalari.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari barcha xodimlarga ta'sir qilganda qo'llanilishi shart va tashkilotlarni qurish yoki rekonstruksiya qilish loyihalariga kiritilishi lozim.

Jamoaviy himoya vositalari xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarini ruxsat etilgan miqdorgacha kamaytirish imkonini bermagan hollarda yakka tartibdagi himoya vositalari qo'llanilishi lozim. Bunday hollarda yakka tartibdagi himoya vositalarisiz xodimlarning ishga jalb qilinishi taqiqlanadi.

Yakka tartibdagi himoya vositalaridan foydalanadigan xodimlar ularning qo'llanilishi, himoya xususiyatlari va amal qilish muddati to'g'risidagi ma'lumotlarga ega bo'lishi lozim.

Tashkilotda quyidagilar ta'minlanishi shart:

yakka tartibdagi himoya vositalarining zarur miqdori va nomenklaturasi;

yakka tartibdagi himoya vositalarini qo'llash va ulardan to'g'ri foydalanish ustidan doimiy nazorat amalga oshirilishi;

yakka tartibdagi himoya vositalarining samaradorligi va sozligi tekshirilishi;

xavfli va zaharli moddalar bilan ishlashda foydalanilgan yakka tartibdagi himoya vositalarining dezinfeksiya qilinishi (bir marta qo'llaniladigan himoya vositalari bundan mustasno).

Turli agressiv moddalar bilan ishlayotganda teri kasalliklarini oldini olish uchun profilaktik pasta va mazlardan foydalanish lozim.

Xodimlar maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa yakka tartibdagi himoyalash vositalari bilan belgilangan tartibda bepul ta'minlanishi lozim.

Kasbiy tanlov

Tashkilotlarda tanlov o'tkazilishi lozim bo'lgan kasblar va mutaxassisliklar ro'yxati bo'lishi lozim.

Xodimlar va ishlab chiqarish uchastkalarining rahbarlari tegishli ma'lumotga ega bo'lishlari lozim.

Bosim ostida ishlovchi asbob-uskunalarda, shuningdek xavfli yuqori bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlar maxsus kurslarda tayyorgarlikdan o'tgan va tegishli guvohnomaga ega bo'lishi shart.

O'n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo'llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro'yxatiga (ro'yxat raqami 1990, 2009-yil

29-iyul) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2009-y., 30-31-son, 355-modda) muvofiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar zararli va noqulay mehnat sharoiti mavjud ishlarga qabul qilinmasligi lozim.

Ayollar mehnatidan foydalanish to'liq yoki qisman taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar ro'yxatiga (ro'yxat raqami 865, 2000-yil 5-yanvar) (O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarining me'yoriy hujjatlari axborotnomasi, 2000-y., 1-son) muvofiq ayollar zararli va noqulay mehnat sharoitiga ega bo'lgan ishlarga qabul qilinmaydi.

Xodimlarning salomatligini nazorat qilish

Tashkilotlarda xodimlarning salomatligini nazorat qilish Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom (ro'yxat raqami 2387, 2012-yil 29-avgust) (O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012-y., 35-son, 407-modda) asosida amalga oshirilishi lozim.

Tashkilot rahbariyati, kasaba uyushmasi qo'mitasi va sog'liqni saqlash organlari bilan birgalikda har yili tibbiy ko'rikdan o'tishi lozim bo'lgan xodimlarning ro'yxatini tuzishi hamda xodimlarning tibbiy ko'rikdan o'tishini ta'minlashi lozim.

Tibbiy ko'riklar tashkilotlarning tibbiy muassasalarida, ular mavjud bo'lmagan hollarda davolash-profilaktika muassasalarida o'tkazilishi lozim.

Xodim tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki tibbiy ko'rik natijalariga ko'ra berilgan tavsiyalarni bajarmagan taqdirda ushbu xodim ishga qo'yilishi mumkin emas.

Davriy tibbiy ko'riklar o'z vaqtida, sifatli o'tkazilishi va ularning natijalariga ko'ra tavsiyalar bajarilishi uchun javobgarlik tashkilot rahbariyati zimmasiga yuklanadi.

Xodimlarni sog'lig'ining holati tufayli ularga ruxsat etilmagan ishlarda ishlatish taqiqlanadi.

Sanitariya va gigiyenaga qo'yiladigan talablar

Tashkilot xonalari va ish hududidagi harorati, nisbiy namlik, havoning harakatlanish tezligi va boshqalar GOST 12.1.005-88 "Ish hududining havosi. Umumiy sanitariya-gigiyenik talablari"ga muvofiq bo'lishi kerak.

Tashkilotning ishlab chiqarish xonalari quyidagi sanitariya qoidalariga muvofiq saqlanishi lozim:

xonalarning harorati, nisbiy namlik va havoning harakatlanish tezligi, ish joylaridagi ortiqcha issiqlik, bajarilayotgan ishning og'irlik darajasiga ko'ra toifasi, yil mavsumi hisobga olingan holda belgilanishi;

ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy, xomashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarining yorug'ligi QMQ 3.01.05-98 "Tabiiy va sun'iy yoritish. Loyihalashtirish me'yorlari"ga muvofiq bo'lishi hamda mehnat sharoitlarini yaratish uchun yetarli yorug'lik kuchini ta'minlashi;

xonalarda yoritish asboblari chang to'planishiga imkoniyat bermaydigan konstruksiyaga ega bo'lishi, shuningdek singan taqdirda uning parchalari sochilib ketmasligi uchun yopiq bo'lishi.

Noqulay omillar ta'siriga qarshi himoya tadbirlarini tuzishda samarali havo almashinuvi tizimini QMQ 2.04.05-97 "Isitish, ventilatsiya va konditsionerlash" talablariga muvofiq tashkil qilish lozim.

Ishlab chiqarish, sanitariya-maishiy, xomashyo va tayyor mahsulotni saqlash xonalarini gigiyenik jihatdan toza saqlash va xodimlarning shaxsiy gigiyenasiga qo'yiladigan talablar qonunchilik hujjatlarida belgilangan qoidalarga muvofiq bo'lishi lozim.

Tashkilot maydonlariga qo'yiladigan xavfsizlik talablari

Tashkilot maydonlari va binolarining joylashuvi QMQ II-89-80 "Sanoat tashkilotlarining bosh plani" talablariga mos bo'lishi kerak.

Tashkilotlarda transport vositalarining va piyodalarning tashkilot hududida harakatlanish chizmasi ishlab chiqilgan va tasdiqlangan bo'lishi kerak.

Transport vositalari va piyodalarning harakatlanish chizmasi tashkilotlarning kirish, chiqish, ish uchastkalari va sexlarining koʻrinarli joylariga osib qoʻyilishi kerak.

Tashkilotning hududi koʻkalamzorlashtirilgan va suv quyish quvurlari tarmogʻi bilan taʼminlangan boʻlishi kerak.

Yozgi mavsumda yoʻlaklar va oʻtish joylariga suv sepilgan boʻlishi kerak.

Qishki mavsumda yoʻlaklar va oʻtish joylari qordan tozalanib, qum sepilgan hamda binolarning tomlari qordan va karnizlari esa muzlardan tozalab turilishi zarur.

Yoʻlovchilar uchun yoʻlak va tashkilotga kirish joyi tekis, kengligi kamida 1,5 m boʻlib, yon tomonlari devorcha va toʻsiqlarga ega boʻlishi kerak.

Tashkilotlarning hududi GOST 12.4.009-83 “Obyektlarni himoyalash uchun yongʻin texnikasi. Asosiy turlari. Joylashishi va xizmat koʻrsatilishi” talablariga mos keluvchi yongʻin oʻchirish vositalari bilan jihozlangan boʻlishi kerak.

Tashkilot hududi har kuni tozalanadigan, shuningdek dezinfeksiya, dezinfeksiya va deratizatsiya qilib turiladigan axlat tashlanadigan idishlar boʻlishi lozim.

Hovlidagi hojatxonalar ozoda saqlanishi, muntazam dezinfeksiya qilinishi va sutkaning qorongʻi paytida yoritilgan boʻlishi kerak.

Tashkilotning hududi chegara boʻylab toʻsilgan boʻlishi va uning hududiga begonalarning kirishi cheklangan va nazorat ostiga olingan boʻlishi lozim.

Xodimlar uchun alohida chekish joylari belgilanib, maxsus idishlar qoʻyilishi va “Chekish joyi” degan yozuv bilan jihozlanishi kerak.

Bino va inshootlarga qoʻyiladigan xavfsizlik talablari

Ishlab chiqarish binolari va inshootlari QMQ 2.09.02-85 “Ishlab chiqarish binolari” talablariga, yordamchi binolar va xonalar QMQ 2.09.04-98 “Tashkilotlarning maʼmuriy va maishiy binolari” talablariga muvofiq boʻlishi lozim.

Ishlab chiqarish binolarining havosidagi zararli moddalar miqdori SanQvaM 0294-11 "Ish joyidagi havodagi zararli moddalarning ruxsat etilgan miqdorining gigiyenik me'yorlari" talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Muntazam ishlashga mo'ljallangan ish joylarining nam xonalarida hamda issiq o'tkazuvchi pollarida (betonli, g'ishtli, plitali va boshqalar) yog'och to'shamalar va panjaralar yotqizilgan bo'lishi kerak.

Binoga transport vositalarining kirish joylari darvozalar va signal beruvchi asbob-uskunalar bilan jihozlangan bo'lishi lozim.

Darvoza tavaqalari darvozaning yopiq va ochiq holatida maxsus moslamalar bilan mustahkam tutib turilgan bo'lishi kerak.

Darvozalar balandligi foydalanilayotgan transport vositasining balandligidan kamida 0.2 m dan baland bo'lishi kerak.

Barcha ishlab chiqarish binolari va inshootlari bir yilda kamida ikki martadan (bahor va kuzda) tashkilot rahbari tayinlagan komissiya tomonidan texnik ko'rikdan o'tkazilishi lozim. Texnik ko'rik xulosalari, topilgan nuqsonlarni bartaraf etish bo'yicha tadbirlar va muddati ko'rsatilgan dalolatnomalar bilan rasmiylashtirilishi kerak.

Xodimlar uchun xavf tug'diruvchi halokat tusidagi buzilishlar tezda bartaraf etilishi kerak. Xavfli hududlarda ishlash jarayonlari vaqtida halokat bartaraf etilgunga qadar to'xtatib turilishi, shuningdek xizmat ko'rsatuvchi xodimlar xavfsiz joyga ko'chirilishi kerak.

Tashkilotning ishlab chiqarish xonalari va omborxonalari yong'indan xabar beruvchi va yong'inni bartaraf etuvchi avtomatik qurilmalar bilan jihozlangan bo'lishi lozim.

Kirish va chiqish yo'llari turli jismlar va asbob-uskunalar bilan to'sib qo'yilmasligi kerak. Evakuatsiya chiqish yo'llarining barcha eshiklari binodan chiqish yo'nalishi bo'yicha ochilishi lozim.

Shamollatish va isitish tizimiga qo'yiladigan talablar

Shamollatish va isitish tizimi QMQ 2.04.05-97 "Isitish, shamollatish va konditsionerlash" talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Oqimli shamollatishlarni tashqi havo tizimidan olish yerdan kamida 2m balandlikda bajarilishi lozim.

O'tish joylarida joylashgan isitish jihozlari ruxsat etilgan o'tish yo'laklarining enini kamaytirmasligi lozim.

Ish joylarida havo harorati yengil jismoniy ishda 21°C, o'rtacha og'ir ishda 17°C va og'ir ishda 16°C dan past bo'lmasligi kerak.

Xodimlarning isinishi uchun xonalardagi harorat 22°C dan kam bo'lmasligi kerak.

Isinish xonalarigacha bo'lgan masofa binolarda joylashgan ish joylaridan 75m dan va bino tashqarisidagi ish joylaridan esa 150m dan ko'p bo'lmasligi kerak.

Shovqin va tebranishga qo'yiladigan talablar

Ish joylarida, xonalarda va tashkilot hududida shovqin va tebranishning darajasi SanQvaM 0120-01 "Ish joylarida shovqinning yo'l qo'yilgan darajasining sanitariya me'yorlari", SanQvaM 0122-01 "Ish joylarida umumiy va lokal tebranishning sanitariya me'yorlari", GOST 12.1.003-89 "Shovqin. Umumiy xavfsizlik talablari" va GOST 12.1.012-90 "Tebranma. Umumiy xavfsizlik talablari"ga muvofiq bo'lishi kerak.

Ish joylarida shovqin va tebranish darajasi muntazam nazorat qilib turilishi kerak. Agarda u belgilangan me'yorlardan yuqori bo'lsa, uni pasaytirish uchun quyidagi tadbirlar qo'llanishi lozim:

detallarning zarbali harakatlarini zarbasiz harakatlarga, ilgarilama-qaytma harakatlarni aylanma harakatlarga o'zgartirish;

shovqin chiqaruvchi agregat yoki uning ayrim qismlariga shovqinni to'suvchi qobiqlar o'rnatish;

agregatdan chiqayotgan aerodinamik shovqinlarga qarshi samarali tovush so'ndirgichlar qo'llash;

shovqinli uskunalarni (parraklar, kompressor) to'silgan xonalarda yoki ishlab chiqarish xonalaridan tashqarida joylashtirish;

tebranishni kamaytirish uchun, uning manbalari (elektr dvigatellar, parraklar va boshqalar) poldan va binoning boshqa konstruksiyalaridan izolyatsiyalangan mustaqil poydevorlarda yoki maxsus hisoblab chiqilgan amortizatorlarga o'rnatilishi kerak.

Xonalarda shovqinni texnik vositalar bilan bartaraf etishning iloji bo'lmasa, eshitish a'zolarini yakka tartibda himoya qiluvchi vositalardan va shovqinga qarshi kaskalardan foydalanish kerak.

Suv ta'minoti va kanalizatsiya tizimiga qo'yiladigan talablar

Suv bilan ta'minlash va kanalizatsiya tizimi QMQ 2.04.01-98 "Binolarning ichki suv quvuri va kanalizatsiyasi" talablariga mos bo'lishi kerak.

Tashkilotlarning ishlab chiqarish oqova suvlari tashqi kanalizatsiyaga yetib kelgunga qadar zararli moddalardan tozalanishi kerak.

Ichimlik suvidan foydalanish uchun suv quvuriga ulangan favvorachalar o'rnatilishi va suv quvurlari bo'lmaganda, maxsus idishlarda qaynatilgan suv bo'lishi lozim.

Ichimlik suvi O'zDSt 950-2011 "Ichimlik suvi. Gigiyenik talablar va sifatini nazorat qilish" talablariga javob berishi kerak.

Ichimlik suvining harorati 8°S dan 20°S gacha bo'lishi kerak.

Tashkilot hududidagi hojatxonalar issiq suv va kanalizatsiya tizimiga ulangan bo'lishi lozim.

Tashkilotda kanalizatsiya tizimi bo'lmaganda davlat sanitariya nazorati organlari bilan kelishilgan holda tashkilotda yer qatlamini ifloslantirmagan holda dushxonalardan va yuz-qo'l yuvgichlardan suv oqmaydigan qurilmali axlat o'ralarining bo'lishiga ruxsat etiladi.

Yoritishga qo'yiladigan talablar

Tashkilot hududi va ishlab chiqarish xonalarini tabiiy va sun'iy yoritish QMQ 2.01.05-98 "Tabiiy va sun'iy yoritish" talablariga mos bo'lishi lozim.

Yoritish vositalari toza va soz holatda bo'lishi kerak. Yorug'lik tushuvchi oynalarni yilida kamida ikki marotaba tozalash lozim.

Yorug'lik tushadigan deraza va eshiklarni turli predmetlar bilan to'sib qo'ymaslik kerak.

Sun'iy yoritish umumiy va birlashgan tizim orqali amalga oshiriladi. Birgina mahalliy yoritishni qo'llash taqiqlanadi.

Yoritish vositalari ko'zni qamashtirishidan saqlash uchun choralar ko'rilgan bo'lishi kerak.

Uchastka va xonalarda portlash bo'yicha xavfli gaz va changlar konsentratsiyasi yig'ilib qolishi ehtimoli bo'lsa, elektr yoritish tizimi xonadan tashqarida o'rnatilishi kerak.

Xavflilik darajasi yuqori bo'lgan xonalarda kuchlanishi 36 V dan yuqori bo'lmagan ko'chma elektr yoritqichlar ishlatilishi kerak. Uskunalar va inshootlar (bunkerlar, quduqlar, bug'lantirish kameralari, tunnellar va boshqalar)ning ichki sirtini yoritish uchun ishlatiladigan ko'chma elektr yoritqichlarning kuchlanishi 12V dan oshmasligi kerak.

Ko'chirib yuriluvchi yoritqichlar shishali himoya qopqoqlari va metall to'r bilan jihozlangan bo'lishi lozim. Ushbu yoritqichlar va boshqa ko'chirib yuriluvchi apparatlar uchun mis tolali egiluvchan kabel va elektr o'tkazgichlar qo'llanishi lozim.

Evakuatsiya yo'laklari va zinapoyalarda avariya yoritqichlari bo'lishi lozim.

Avariya yoritqichlari boshqa yoritqichlardan turi, o'lchami va maxsus tushirilgan belgilari bilan ajralib turishi va vaqti-vaqti bilan changdan tozalanib turilishi lozim.

Avariya yoritish tarmoqlariga elektr energiya iste'molchilarining ulanishi taqiqlanadi. Avariya yoritilishlarining sozligi har chorakda kamida bir marta tekshirilishi lozim.

Maishiy imoratlarga qo'yiladigan talablar

Tashkilotlarda maishiy va ovqatlanish xonalari hamda tibbiy punktlar bo'lishi kerak. Tashkilotlarning maishiy bino va xonalari ShNQ 2.09.04-09

“Tashkilotlarning maʼmuriy va maishiy binolari” talablariga muvofiq holda tashkil etilishi lozim.

Kiyim almashtirish va yuvinish xonalari, ichimlik suvi taʼminoti qurilmalari, hojatxonalar va shu kabi qurilmalarning soni tashkilotning umumiy kontingent soni hisobiga olingan holda belgilanishi lozim.

Dushxonalar va hojatxonalardagi tarnovlar, kanallar, traplar, pissuarlar va unitazlar muntazam ravishda tozalanishi, yuvilishi va dezinfeksiya qilinishi lozim.

Atrof tabiiy muhitni muhofaza qilishga qoʻyiladigan talablar

Tashkilot atrof tabiiy muhitning (havo, tuproq, suv havzalari) ifloslanishiga va zararli omillarning tegishli normalardan ortiq darajada tarqalishiga olib kelmasligi lozim.

Tashkilotlarda ishlab chiqarish jarayonlarini amalga oshirishda atrof tabiiy muhitni chiqindilar (oqova suvlar, shamollatish tizimi chiqindilari va boshqalar) bilan ifloslanishi ehtimolini istisno etadigan sharoitlar taʼminlanishi lozim.

Tashkilotlarda chiqindilarni yigʻish uchun atrofi oʻralgan maxsus joy ajratilishi va chiqindilar uchun maxsus idishlar bilan taʼminlanishi va ushbu idishlar boʻshatilgandan soʻng xlorli ohak eritmasi bilan dezinfeksiya qilinishi va yuvilishi kerak.

Mehnat va dam olishga qoʻyiladigan talablar

Xodimlarning ish vaqti, shu jumladan qisqartirilgan ish vaqti, dam olish va tanaffuslar vaqti tashkilotlar tomonidan qonunchilik hujjatlariga muvofiq belgilanadi.

Tayanch soʻz va iboralar: Mehnat intizomi; ichki mehnat tartibi; namunaviy qoida; intizomiy jazo; ragʻbatlantirish; tashakkur; mukofotlash; intizomga xilof harakat; intizomiy javobgarlik; hayfsan; intizomiy jazo.

Nazorat savollari.

1. Ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
2. Ish vaqtining qanday turlari mavjud?

- 3.Normal ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
- 4.To'liqsiz ish vaqti tushunchasiga to'xtalib o'ting.
- 5.Ish vaqtining normal muddati necha soat etib belgilangan?
- 6.Qisqartirilgan ish vaqti qaysi xodimlarga nisbatan qo'llaniladi?
- 7.To'liqsiz ish vaqti qay tartibda amalga oshiriladi?
- 8.Ish vaqti rejimi deganda nimani tushunasiz?
- 9.Tungi ish vaqti deganda nimani tushunasiz va uning muddatini ayting?
- 10.Ish vaqtidan tashqari ishlar deganda nimani tushunasiz?

GLOSSARIY

jamoaviy himoya vositalari — tuzilishi yoki vazifasi jihatidan ishlab chiqarish binosi va ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan, xodimlarga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoya qilish uchun mo'ljallangan texnik vositalar va boshqa vositalar;

zararli ishlab chiqarish omili — ta'siri xodimning kasb kasalligiga chalinishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili;

ish o'рни — mehnat faoliyati jarayonida xodimning doimiy yoki vaqtinchalik bo'lish joyi;

ishlab chiqarish faoliyati — mahsulot ishlab chiqarish, xomashyoni qayta ishlash, ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish chog'ida amalga oshiriladigan harakatlar yig'indisi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa — xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda, shu jumladan ish beruvchi tomonidan berilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda mehnatda mayib bo'lishiga yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishiga olib kelgan va xodimni boshqa ishga o'tkazish zaruratiga, u kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishiga yoxud vafot etishiga sabab bo'lgan hodisa;

kasb kasalligi — xodimning unga zararli ishlab chiqarish omili yoki xavfli ishlab chiqarish omili ta'siri natijasida yuzaga kelgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi;

mehnat sharoitlari — mehnatni amalga oshirish chog'idagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillari yig'indisi;

mehnatni muhofaza qilish — mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog'lig'i, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, reabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimi;

mehnatda mayib bo'lish — ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa oqibatida xodimning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishi;

noqulay ishlab chiqarish omillari — zararli ishlab chiqarish omilining va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omilining mavjudligi;

xavfli ishlab chiqarish omili — ta'siri xodimning shikastlanishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili;

shaxsiy himoya vositalari — xodimga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoyalaniş uchun foydalaniladigan texnik vositalar va boshqa vositalar.

ish o'rni — xodimlarning mehnat faoliyati jarayonida doimo yoki vaqtincha bo'lish joyi;

o'xshash ish o'rinlari — quyidagi belgilarning jami: bir nomdagi kasb yoki lavozim; bir xildagi ish rejimida bir tipdagi texnologik jarayonni yuritishda aynan bir xil kasb vazifalarini bajarish; bir tipdagi ishlab chiqarish uskunasi, asboblari, moslamalar, materiallar va xomashyodan foydalanish; bir yoki bir necha tipdagi binolarda yoki ochiq havoda ishlash; ventilyatsiya, konditsiyalashtirilgan havo, isitish va yoritishning bir tipdagi tizimlaridan foydalanish, ish joyida obyektlarning (ishlab chiqarish uskunasi, transport vositalari va shu kabilarning) bir xil joylashishi; bir klass va darajadagi zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarining bir xildagi to'plami; yakka tartibdagi himoya vositalari bilan bir xilda ta'minlanganlik bilan tavsiflanadigan ish o'rinlari;

ish zonasi — xodimlar doimo yoki vaqtincha bo'ladigan joylar joylashgan pol yoki maydoncha darajasidan 2 metrgacha balandlikdagi sath;

turg'un bo'lmagan ish o'rinlari — hududiy o'zgarib turadigan ish zonalaridagi ish o'rinlari, bunda bir yoki bir necha xodimlar xususiyatiga ko'ra o'xshash ish yoki operatsiyani bajaradigan ishlab chiqarishning zarur vositalari bilan jihozlangan ish o'rnining bir qismi ish zonasi deb hisoblanadi;

kasb kasalligi — ushbu kasb uchun xos bo'lgan hamda ishlab chiqarish muhiti va mehnat jarayonining zararli va xavfli omillari ta'siri natijasida xodim chalingan kasallik;

ish qobiliyati — insonning talab etiladigan vaqt oralig'ida topshirilgan sifatida ishning aniq miqdorini bajarish qobiliyatini tavsiflaydigan organizmning fiziologik va psixologik funksiyalari imkoniyatlari bilan belgilanadigan insonning holati;

ishlab chiqarish muhiti — mehnat faoliyati jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi kimyoviy, biologik, fizik va ijtimoiy omillarning yig'indisi;

mehnat sharoitlari — xodimning ish layoqati va sog'lig'iga ta'sir ko'rsatuvchi ishlab chiqarish muhiti va mehnat jarayoni omillari yig'indisi;

zararli ishlab chiqarish omili — ta'siri xodimning kasallikka chalinishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili;

xavfli ishlab chiqarish omili — ta'siri xodimning jarohat olishiga sabab bo'lishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili. Miqdoriy tavsifiga va amal qilishining davomiyligiga bog'liq ravishda ayrim zararli ishlab chiqarish omillari xavfli bo'lishi mumkin;

mehnatning xavfsiz shart-sharoitlari — zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarining xodimga ta'siri istisno etiladigan yoxud ularning ta'siri darajasi belgilangan normativlardan ortiq bo'lmagan mehnat sharoitlari holati;

ishlab chiqarish faoliyati — xomashyoning har xil turlarini ishlab chiqarish va qayta ishlashni, qurishni, har xil xizmatlar ko'rsatishni o'z ichiga oladigan xatti-harakatlar yig'indisi;

YaTHV (yakka tartibdagi himoya vositalari) — zararli yoki xavfli ishlab chiqarish omillarining xodimlarga ta'sirining oldini olish yoki kamaytirish, shuningdek ifloslanishdan himoya qilish uchun foydalaniladigan texnik vositalar (maxsus kiyim, maxsus poyabzal va yakka tartibdagi himoyaning boshqa vositalari);

mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish (attestatsiya) — ish joylarida mehnat

sharoitlarini, mehnat jarayonlarining og'irligi va tig'izligini hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligini baholash, zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarini baholash, shuningdek mehnat sharoitlarini, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligini qonun hujjatlarida belgilangan talablarga muvofiqlashtirish maqsadida o'tkaziladigan kompleks tadbirlar;

attestatsiya komissiyasi — attestatsiyaning barcha bosqichlarida mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi bo'yicha ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazishni tashkil etish, unga rahbarlik qilish va uni nazorat qilish bilan bog'liq bo'lgan masalalarning butun kompleksini amalga oshirish uchun korxona rahbarining qarori bilan tashkil etiladigan komissiya;

attestatsiyadan o'tkazuvchi tashkilot — ushbu Nizomda belgilangan mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish sohasida faoliyatni amalga oshirish uchun talablarga javob beradigan va fuqarolik-huquqiy tushdagi shartnoma asosida ishlab chiqarish muhiti va mehnat jarayoni omillarini o'lchaydigan va mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligini baholaydigan yuridik shaxs.

yong'in — odamlarning hayoti va (yoki) sog'lig'iga, yuridik va jismoniy shaxslarning mol-mulkiga, shuningdek atrof tabiiy muhitga zarar yetkazadigan, nazorat qilib bo'lmaydigan yonish;

yong'in nazorati — yong'in xavfsizligi talablariga rioya qilinishini tekshirish va tekshiruv natijalari bo'yicha chora-tadbirlar ko'rish maqsadida belgilangan tartibda amalga oshiriladigan faoliyat;

yong'inlar profilaktikasi — yong'inlar kelib chiqishi ehtimolini istisno etishga va ularning oqibatlarini kamaytirishga qaratilgan ogohlantirish chora-tadbirlari majmui;

yong'indan saqlash xizmati — odamlarning hayoti va sog'lig'ini, yuridik va jismoniy shaxslarning mol-mulkini, atrof tabiiy muhitni yong'inlardan himoya qilish, shuningdek obyektlarda, aholi punktlarida hamda boshqa hududlarda

yong'in xavfsizligini talab darajasida saqlab turish maqsadida belgilangan tartibda tashkil etilgan boshqaruv organlari, kuchlar va vositalar majmui;

yong'in xavfsizligi — odamlarning, yuridik va jismoniy shaxslar mol-mulkining, shuningdek atrof tabiiy muhitning yong'inlardan himoyalanganligi holati;

yong'in xavfsizligi talablari — yong'in xavfsizligini ta'minlash maqsadida qonunchilikda belgilangan ijtimoiy va (yoki) texnik xususiyatga ega maxsus shartlar;

yong'in xavfsizligi talablarining buzilishi — yong'in xavfsizligi talablarini bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmaslik;

yong'in-texnik mahsuloti — yong'in xavfsizligini ta'minlashga mo'ljallangan maxsus texnik, ilmiy-texnik va intellektual mahsulotlar, shu jumladan yong'inni o'chirish texnikasi va asbob-uskunalari, yong'inni o'chirish aslaha-anjomlari, olovni o'chirish va olovdan himoya qilish moddalari hamda materiallari, maxsus aloqa va boshqarish vositalari, elektron hujjatlar, elektron hisoblash mashinalari uchun dasturiy mahsulotlar va ma'lumotlar bazalari, shuningdek yong'inlarning oldini olish hamda ularni o'chirishning boshqa vositalari;

yong'inga qarshi rejim — yong'in xavfsizligi talablari buzilishining oldi olinishini va yong'inlar o'chirilishini ta'minlash yuzasidan odamlarning xatti-harakat qoidalari, ishlab chiqarishni tashkil etish va (yoki) binolarni (hududlarni) saqlash tartibi;

yong'inga qarshi alohida rejim — yong'in xavfi yuqori bo'lgan davrda muayyan hududlarda qonunchilikka muvofiq yong'in xavfsizligining qo'shimcha talablarini belgilash.

yong'in-qutqaruv bo'linmasi — O'zbekiston Respublikasi Favqulodda vaziyatlar vazirligining favqulodda vaziyatlar va yong'inlarni profilaktika qilish hamda bartaraf etish, shuningdek qutqaruv ishlarini bajarish maqsadida tashkil etilgan bo'linmasi;

ionlashtiruvchi nurlanish — radioaktiv parchalanishda, yadroviy evrilishlarda, moddadagi zaryadlangan zarralar harakatining sekinlashuvida hosil bo'ladigan hamda muhit bilan o'zaro ta'sir etish chog'ida har xil qutbli ionlarni hosil qiladigan nurlanish:

ionlashtiruvchi nurlanish manbai — o'zidan ionlashtiruvchi nurlanish chiqaruvchi yoki chiqarishga qodir bo'lgan qurilma va (yoki) radioaktiv modda;

ionlashtiruvchi nurlanish manbalaridan foydalanuvchilar — ionlashtiruvchi nurlanish manbalarini qazib oluvchi, ishlab chiqaruvchi, hosil qiluvchi, qayta ishlovchi, ulardan foydalanuvchi, ularni saqlovchi, ularga xizmat ko'rsatuvchi, ularni tashuvchi, zararsizlantiruvchi, utilizatsiya qiluvchi va ko'mib tashlovchi yuridik va jismoniy shaxslar;

kuzatuv zonasi — radiatsiyaviy monitoring o'tkaziladigan sanitariya-muhofaza zonasidan tashqaridagi hudud:

radiatsiyaviy avariya — uskuna nosozligi, xodimlar (personal)ning xatti-harakatlari (harakatsizligi), tabiiy va texnogen hususiyatli favqulodda vaziyatlar tufayli kelib chiqqan, fuqarolarning belgilangan normalardan ko'proq nurlanish olishiga yoki atrof muhitning radioaktiv ifloslanishiga olib kelishi mumkin bo'lgan yoxud olib kelgan ionlashtiruvchi nurlanish manbai ustidan boshqaruvning izdan chiqishi;

radiatsiyaviy xavfsizlik — fuqarolar va atrof muhitning ionlashtiruvchi nurlanishning zararli ta'siridan muhofazalanganlik holati;

radioaktiv chiqindilar — keyinchalik foydalanish uchun mo'ljallanmagan, tarkibidagi radionuklidlarning aktivlik darajasi qonunchilik hujjatlarida belgilangan ko'rsatkichlardan yuqori bo'lgan har qanday agregat holatidagi moddalar;

sanitariya-muhofaza zonasi — ionlashtiruvchi nurlanish manbai atrofidagi hudud bo'lib, u erda fuqarolarning nurlanish olish darajasi mazkur manbadan normal foydalanish sharoitida aholi uchun nurlanish dozasining belgilangan asosiy chegarasidan oshishi mumkin;

tabiiy radiatsiyaviy fon — kosmik nurlanish orqali hamda erda, suvda, havoda, biosferaning boshqa elementlarida, oziq-ovqat mahsulotlarida va inson organizmida tabiiy ravishda taqsimlangan tabiiy radionuklidlarning nurlanishi orqali hosil bo'ladigan nurlanish dozasi;

texnogen ravishda o'zgartirilgan radiatsiyaviy fon — inson faoliyati natijasida o'zgargan tabiiy radiatsiyaviy fon;

xodimlar (personal) — bevosita ionlashtiruvchi nurlanish manbalari bilan doimiy yoki vaqtincha ishlaydigan yoxud ish sharoitlariga ko'ra bunday manbalar ta'sir zonasidagi jismoniy shaxslar;

yadroviy xavfsizlik — yadroviy materialdan xavfsiz foydalanishni ta'minlovchi chora-tadbirlar majmui.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
3. Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” ги (янги таҳрир) Қонуни. 2016 йил 22 сентябрь.
4. Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллантириш чора-тадбирлари тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрь. 1066-сон Қарори.
5. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий сугуртаси тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2008 . 37-38-сон.
6. “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. –Т.: 2009. 16-сон.
7. “Санитария назорати тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. –Т.: 2006, 41-сон.
8. “Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. –Т.: 2007, 40-сон.
9. Introduction to Health and Safety at Work. Phil Hughes. Ed Ferrett. The Boulevard. Langford Lane, Kidlington, Oxford OX5 1GB, UK. ISBN: 978-0-08-097070-7.
10. Ёрматов Ғ.Ё., Йўлдашев О.Р., Ҳамраева А.Л. Ҳаёт фаолияти хавфсизлиги./ Дарслик. – Т.: Алоқачи. 2009. -348 б.
11. E.I.Ibragimov, S.Gazinazarova, O.R.Yuldashev. Mehnat muhofazasi maxsus kursi. Darslik.-Т.: TIMI. 2014.-536 б.
12. Narziev S. et al. Theoretical analysis of the causes of injury in sports activities and their reduction measures //Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems. – 2020. – Т. 12. – №. S2. – С. 166-170.

13. Парзиев Шовкиддин Муртозаевич, Ботиров Акбар Бахриддинович
БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ И
АНАЛИЗА РИСКОВ В ТРУДОВОМ ПРОЦЕССЕ // ТЕСТНика. 2021. №1 (5).
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bezopasnost-deyatelnosti-cheloveka-metody-izucheniya-i-analiza-riskov-v-trudovom-protseesse> (дата обращения: 08.04.2021).

14. Sulaymonovich S. S. et al. Methods of Forecasting and Occurrence of Traumatic Damages i Sport //International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. – 2019. – Т. 8. – №. 9 S2. – С. 223-225.

15. Sulaimanovich S. S., Murtozaevich H. S. Causes and Prevention of Athlete Injuries During Training Sessions and Competitions //JournalNX. – С. 325-329.

16. Меҳнат гигиенаси. Искандарова Г.Т. таҳрири остида. – Т., 2009, - 283 б.

17. A.KUDRATOV, T.GANIEV “MEHNAT MUHOFAZASI” Toshkent-2002

18. Kasaba uyushmalari boshlang'ich tashkilotlariraxbarlari uchun faoliyatni to'g'ri va samarali tashkil etish bo'yicha qo'llanma.

18.Podrobneye:https://www.norma.uz/oz/qonunchilikda_vangi/jamoatchilik_nazorati_qonun_bilan_tartibga_solindi

19. Nigmatov I., Tojiev M. X. "Favqulodda vaziyatlar va fuqaro muhofazasi" Darslik.-T.: Iqtisod-Moliya. 2011. -260 b.

	KIRISH.....	3
I-bob.	MEHNAT MUHOFAZASINING MAQSADI, VAZIFALARI.....	5
1.1.	Mehnat muhofazasining mazmuni, maqsadi, vazifalari.....	5
1.2.	Mehnat jarayoni sharoitini shakllantiruvchi omillar. Og'irligi va zararligi bo'yicha ish kategoriyalari.....	8
II-bob.	MEHNAT MUHOFAZASINING HUQUQIY - ME'YORIY ASOSLARI.....	12
2.1.	O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining ahamiyati. "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi" O'zbekiston Respublikasi qonunining ahamiyati.....	12
2.1.1.	Korxonalarda mehnat muhofazasi masalalariga bo'lgan e'tibor.....	14
2.2.	Mehnat intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari. Mehnat nizolari.....	19
2.2.1.	Yakka mehnat nizolarini sudda ko'rish tartibi.....	35
2.2.2.	Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari.....	56
2.3.	Ishlovchilarning ishlash va dam olish vaqti turlari, ularni me'yorlash.....	60
2.4.	Ishlovchilarga oid tibbiy ko'riklarni tashkil qilish tartibi.....	79
2.4.1.	Tibbiy ko'rikdan o'tkazish ishlarini tashkil qilish bo'yicha javobgarlik.....	85
III-bob.	ISHLAB CHIQUARISH SANITARIYASI VA GIGIENASI...	94
3.1.	Ishlab chiqarish jarayonlarida zararli omillar va ulardan himoyalash tadbirlari.....	94
3.2.	Ishlab chiqarish mikroiklimi, uning inson organizmiga ta'siri, sanitar-gigiyenik me'yorlari.....	96
3.3.	Ishlab chiqarish changi va zaharli moddalarning inson organizmiga ta'siri, ularga qarshi chora-tadbirlar.....	107
3.4.	Ishlab chiqarish korxonalarini shamollatish, isitish va yoritish tizimi Ishlab chiqarish binolarini shamollatish va uning turlari...	112
IV-bob.	MEHNAT MUHOFAZASINING TASHKILIY ASOSLARI.....	116
4.1.	Korxonalarda mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil qilish.....	116

4.1.1.	Xizmat vazifalari va funksiyalari.....	118
4.1.2.	Xizmatning huquqlari va majburiyatlari.....	123
4.1.3.	Xizmat rahbariga va mutaxassislariga qo'yiladigan talablar....	125
4.2.	Ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestasiyadan o'tkazish tartibi.....	127
4.3.	Ishlab chiqarishda jarohatlanishlar, kasb kasallanishlari va ularning yuzaga kelish sabablari.....	132
4.3.1.	Kasb kasalliklari, ularning kelib chiqish sabablari.....	139
4.3.2.	Baxtsiz xodisalarning iqtisodiy oqibatlar.....	140
4.4.	Ishlab chiqarish va ta'lim muassasalaridagi baxtsiz hodisalarni tekshirish va hisobga olish tartibi.....	144
V-bob.	SOHALAR MEHNAT MUHOFAZASI VA TEXNIKA XAVFSIZLIGI.....	149
5.1.	Aviasiya xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi	149
5.2.	Davlat muassasalari va jamoat xizmati xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi.....	158
5.3.	Neft-gaz va geologiya xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi.....	166
5.4.	Sog'liqni saqlash va farmasevtika xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi.....	170
5.5.	Ta'lim, fan va madaniyat xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi.....	175
5.6.	Temiryo'lovchilar va transport quruvchilar mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi.....	181
5.7.	Energetika xodimlari mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi	190
	GLOSSARIY.....	204
	FOYDALANILADIGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	211

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
I-bob.	ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ ОХРАНЫ ТРУДА.....	5
1.1.	Содержание, цель, задачи охраны труда.....	5
1.2.	Факторы, формирующие условия трудового процесса. Категории работ по весу и повреждениям.....	8
II-bob.	ПРАВОВАЯ - НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА ОХРАНЫ ТРУДА.....	12
2.1.	Значение Трудового кодекса Республики Узбекистан. Значение Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».....	12
2.1.1.	Внимание к вопросам охраны труда на предприятиях.....	14
2.2.	Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения. Трудовые споры.....	19
2.2.1.	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.....	35
2.2.2.	Обязанности работника и работодателя по охране труда....	56
2.3.	Виды рабочего времени и времени отдыха работников, их регламентация.....	60
2.4.	Порядок организации медицинских осмотров работников..	79
2.4.1.	Ответственность за организацию медицинских осмотров..	85
III-bob.	ПРОМЫШЛЕННАЯ САНИТАРИЯ И ГИГИЕНА.....	94
3.1.	Вредные факторы в производственных процессах и меры защиты от них.....	94
3.2.	Производственный микроклимат, его влияние на организм человека, санитарно-гигиенические нормативы.....	96
3.3.	Воздействие производственной пыли и ядовитых веществ на организм человека, меры борьбы с ними.....	107
3.4.	Система вентиляции, отопления и освещения производственных предприятий Вентиляция производственных зданий и ее виды.....	112
IV-bob.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА.....	116
4.1.	Организация работы по охране труда на предприятиях.....	116
4.1.1.	Служебные обязанности и функции.....	118
4.1.2.	Сервисные права и обязанности.....	123

4.1.3.	Требования к руководителю службы и специалистам.....	125
4.2.	Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда.....	127
4.3.	Производственный травматизм, профессиональные заболевания и их причины.....	132
4.3.1.	Профессиональные заболевания, их причины.....	139
4.3.2.	Экономические последствия аварий.....	140
4.4.	Порядок проверки и учета несчастных случаев в производственных и образовательных учреждениях.....	144
V-bob.	ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.....	149
5.1.	Охрана труда и техника безопасности авиационного персонала.....	149
5.2.	Государственные учреждения и работники государственной службы охраны труда и техническая безопасность охраны труда и техническая безопасность.....	158
5.3.	Охрана труда и безопасность оборудования работников нефтегазовой отрасли и геологии.....	166
5.4.	Охрана труда и техника безопасности медицинских и фармацевтических работников.....	170
5.5.	Охрана труда и техническая безопасность работников образования, науки и культуры.....	175
5.6.	Охрана труда и техника безопасности железнодорожных пассажиров и транспортных строителей.....	181
5.7.	Охрана труда и техника безопасности энергетиков.....	190
	ГЛОССАРИЙ	204
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	211

CONTENTS

	INTRODUCTION	3
I-bob.	PURPOSE, TASKS OF LABOR PROTECTION	5
1.1.	Content, purpose, tasks of labor protection.....	5
1.2.	Factors shaping the conditions of the labor process. Categories of work according to weight and damage.....	8
II-bob.	LEGAL - REGULATORY BASIS OF LABOR PROTECTION	12
2.1.	Importance of the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. The importance of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Labor Protection".....	12
2.1.1.	Attention to the issues of labor protection in enterprises.....	14
2.2.	The concept of labor discipline and methods of ensuring it. Labor disputes.....	19
2.2.1.	The procedure for hearing individual labor disputes in court...	35
2.2.2.	Obligations of the employee and the employer regarding labor protection.....	56
2.3.	Types of working and rest time of workers, their regulation...	60
2.4.	The procedure for organizing medical examinations of employees.....	79
2.4.1.	Responsibility for the organization of medical examinations...	85
III-bob.	INDUSTRIAL SANITATION AND HYGIENE	94
3.1.	Harmful factors in production processes and measures to protect against them.....	94
3.2.	Production microclimate, its effect on the human body, sanitary and hygienic standards.....	96
3.3.	Effects of production dust and toxic substances on the human body, measures against them.....	107
3.4.	Ventilation, heating and lighting system of production enterprises Ventilation of production buildings and its types...	112
IV-bob.	ORGANIZATIONAL FUNDAMENTALS OF LABOR PROTECTION	116
4.1.	Organization of work on labor protection in enterprises.....	116
4.1.1.	Service duties and functions.....	118
4.1.2.	Service rights and obligations.....	123
4.1.3.	Requirements for the head of the service and specialists.....	125
4.2.	The procedure for certification of workplaces according to	

	working conditions.....	127
4.3.	The procedure for certification of workplaces according to working conditions.....	132
4.3.1.	Occupational diseases, their causes.....	139
4.3.2.	Economic consequences of accidents.....	140
4.4.	The procedure for checking and recording accidents in production and educational institutions.....	144
V-bob.	FIELDS OF LABOR PROTECTION AND ENGINEERING SAFETY.....	149
5.1.	Labor protection and equipment safety of aviation personnel...	149
5.4.	State institutions and public service employees labor protection and technical safety labor protection and technical safety.....	158
5.7.	Oil and gas and geology workers labor protection and equipment safety.....	166
5.9.	Occupational health and safety of health and pharmaceutical workers.....	170
5.10.	Labor protection and technical safety of education, science and culture workers.....	175
5.11.	Labor protection and equipment safety of railway passengers and transport builders.....	181
5.13.	Labor protection and equipment safety of energy workers.....	190
	GLOSSARY.....	204
	LIST OF REFERENCES.....	211

Narziyev Shovkiddin Murtozayevich
Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti

Mudarisova Rayxon Xodjayevna
O'zbekiston davlat jahon tillari universiteti

Gaibnazarov Sunatilla Baxodirjanovich
Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat texnika universiteti

SOHALAR MEHNAT MUHOFAZASI VA TEXNIKA XAVFSIZLIGI

Муҳаррир: Д.Улуғмуродов
Дизайнер: Б.Ҳайдаров

Ўзбекистон Республикаси Президенти
Администрацияси ҳузуридаги Ахборот ва оммавий
коммуникациялар агентлиги томонидан 3996-
сонли ТАСДИҚНОМА берилган.

Босишга рухсат этилди: 18.09.2023.
Бичими 60x84 ¹/₁₆ "Cambria" гарнитураси.
Офсет босма усулида босилди.
Босма табоғи: 13.75.
Адади: 50.

Оригинал макет
"FIRDAVS-SHOH" нашриётида тайёрланди.
Тошкент ш., Навоий кўчаси, 30.

«Aktiv print» МЧЖ босмахонасида чоп этилди.